

Feminismos y sindicatos en Iberoamérica

Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto [Eds.]



Feminismos y sindicatos en Iberoamérica

*Los trabajos que integran este libro fueron sometidos
a una evaluación por pares.*

Feminismos y sindicatos en Iberoamérica / Nora Goren
... [et al.] ; editado por Nora Goren ; Vanesa Lorena Prieto.
- 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO,
UNPAZ, 2020.

Libro digital, PDF - (Becas de investigación / Karina
Batthyány)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-722-594-5

1. Feminismo. 2. Sindicalismo. 3. América Latina. I. Goren,
Nora II. Goren, Nora, ed. III. Prieto, Vanesa Lorena, ed.
CDD 305.42

Arte de tapa: Federico Mutti

Diseño y diagramación: Eleonora Silva

COLECCIÓN **BECAS DE INVESTIGACIÓN**

Feminismos y sindicatos en Iberoamérica

Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto
(Editoras)





CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

COLECCIÓN **BECAS DE INVESTIGACIÓN**

Director de la colección - Pablo Vommaro

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Secretaria Ejecutiva

Nicolás Arata - Director de Formación y Producción Editorial

Equipo Editorial

María Fernanda Pampín - Directora Adjunta de Publicaciones

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

María Leguizamón - Gestión Editorial

Nicolás Sticotti - Fondo Editorial

Equipo

Rodolfo Gómez, Giovanni Daza, Teresa Arteaga, Tomás Bontempo, Natalia Gianatelli y Cecilia Gofman



LIBRERÍA LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

CONOCIMIENTO ABIERTO, CONOCIMIENTO LIBRE

Los libros de CLACSO pueden descargarse libremente en formato digital o adquirirse en versión impresa desde cualquier lugar del mundo ingresando a www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana

Feminismos y sindicatos en Iberoamérica (Buenos Aires: CLACSO, mayo de 2020).

ISBN 978-987-722-594-5

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | clacso@clacsoinst.edu.ar | www.clacso.org

Patrocinado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional  **Asdi**



UNPAZ
Universidad Nacional de José C. Paz

© 2020, Universidad Nacional de José C. Paz. Leandro N. Alem 4731

José C. Paz, Pcia. de Buenos Aires, Argentina

© 2020, EDUNPAZ, Editorial Universitaria

Universidad Nacional de José C. Paz

Rector - Darío Exequiel Kusinsky

Vicerrectora - Silvia Storino

Secretaria General - María Soledad Cadierno

**Directora del Instituto de Estudios Sociales
en Contextos de Desigualdades** - Nora Goren

Jefa de Departamento Editorial - Bárbara Poey Sowerby



Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales.

Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales. Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

Publicación electrónica - distribución gratuita

Índice

Presentación	9
<i>Karina Batthyány y Darío Kusinsky</i>	

Introducción	11
<i>Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto</i>	

PARTE I

El desafío de compartir el poder sindical	27
<i>Didice Godinho Delgado</i>	

Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas	67
<i>Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto</i>	

El redescubrimiento del trabajo de cuidados. Algunas reflexiones desde la sociología	97
<i>Pilar Carrasquer Oto</i>	

Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino.....	127
<i>Estela Díaz y Yamile Socolovsky</i>	

PARTE II. Ensayos ganadores de la convocatoria

El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina	153
<i>Victoria Estermann</i>	

La resistencia sindical tiene rostro de mujer	187
<i>Alejandra del Carmen Rivera Alvarado</i>	
<i>y Jazmin Jareth Goicochea Medina</i>	
Cuellos blancos sin unión. La no-sindicalización del trabajo femenino en oficinas.....	203
<i>Humberto Merritt y Kelly Taiz Coleman Quiñonez</i>	
La protección social negociada en las cláusulas de género de los Consejos de Salarios de Uruguay. ¿Diferentes miradas hacia la igualdad de género?.....	241
<i>María Belén Villegas Plá y Marcelo Daniel Castillo Fernández</i>	
Trabalho Digno em um Setor Informal? Resistência e Empoderamento das Trabalhadoras Domésticas na Região Sudeste do Brasil.....	281
<i>Louisa Acciari y Tatiane de Oliveira Pinto</i>	
Revolución de los cuidados. Elementos para una reivindicación de derechos desde el sindicato de mujeres del trabajo doméstico remunerado en Colombia	317
<i>Juan David Almeyda Sarmiento,</i>	
<i>Blanca María Díaz Villa y José Rubio Martínez</i>	
Anarquistas, feministas y libertarias en el Sur de Chile. Los aportes de la Unión Sindical Femenina de Osorno (1932 a 1942).....	347
<i>Martina Paillacar Mutizábal</i>	

Presentación

En agosto de 2019 el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) conjuntamente con el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ) realizaron una convocatoria de ensayos sobre “Feminismos y sindicatos en Iberoamérica: experiencia, encuentros y desencuentros”. La convocatoria generó grandes expectativas y fue recibida con interés por investigadoras, decisoras de políticas públicas y referentes sindicales. Fruto de este gran impacto, se abrieron más de 180 postulaciones para la presentación de trabajos. Finalizado el proceso de inscripción, los ensayos completos fueron evaluados por 15 expertas y especialistas internacionales. Luego del proceso de evaluación, fueron seleccionados 7 ensayos de 13 autoras y autores. Son estos ensayos, junto a 5 trabajos encargados especialmente para esta publicación, los que integran la obra que aquí presentamos.

En una coyuntura de alza de las movilizaciones de mujeres, lesbianas, travestis, trans, diversidades y disidencias, la convocatoria se propuso mapear las problemáticas centrales que emergen e identificar los desafíos a futuro. Para ello, la propuesta invitó a explorar experiencias territorialmente diversas con el objeto de fortalecer las articulaciones entre prácticas y discursos políticos emancipadores originados en tradiciones que históricamente han mostrado más divergencias que convergencias.

Las indagaciones que se propusieron estaban enfocadas en los diálogos que se establecen entre retóricas y praxis feministas y el universo sindical en sentido amplio, incorporando a la mirada organizaciones de trabajadores/as que revisten diferentes grados de formalización, atendiendo así a la existencia de fuertes desigualdades laborales de género. Asimismo, la intención fue abrir preguntas sobre el lugar que encuentra la participación de las mujeres y disidencias en estos espacios sindicales y sobre cómo se vincula esta participación con las reivindicaciones feministas.

El libro que aquí presentamos busca aportar, desde los debates presentes en los feminismos de hoy, a los desafíos del momento histórico que estamos atravesando y las perspectivas a futuro desde un horizonte político y social que promueva la justicia, la democracia, el reconocimiento y la igualdad.

La Universidad Nacional de José C. Paz, el IESCODE y el Programa de Género y Políticas Públicas son ámbitos jóvenes, aunque con un corpus de investigadoras e investigadores que abordan este campo de estudio. Esto se refuerza con la articulación con la Red CLACSO que muestra a través de esta obra su potencia, su capacidad de incidencia y su capilaridad.

Agradecemos y felicitamos especialmente a las editoras de esta obra, Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto y a las 17 autoras y autores que la integran por sus generosos y valiosos aportes. Asimismo, reconocemos el trabajo del IESCODE y del Programa de Género y Políticas Públicas de la UNPAZ y de la Dirección de Investigación de CLACSO (especialmente de Pablo Vommaro, su Director y de Tomás Bontempo y Teresa Arteaga, integrantes del equipo de trabajo), sin cuya cooperación, dedicación y esfuerzo este libro no hubiera sido posible.

Les dejamos entonces con esta obra, con la seguridad de que disfrutarán sus textos, recorrerán sus propuestas y descubrirán sus perspectivas para seguir construyendo colectivamente los encuentros, desencuentros y desafíos que interseccionan feminismos y sindicalismos en la actualidad.

*Karina Batthyány (Secretaria Ejecutiva de CLACSO)
y Darío Kusinsky (Rector de la UNPAZ)*

Introducción

Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto

El presente libro es fruto de un esfuerzo conjunto realizado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y el Programa de Género y Políticas Públicas, radicado en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ). Se compone de dos secciones: la primera está integrada por cuatro textos escritos por especialistas invitados; la segunda, reúne los siete ensayos ganadores del concurso “Feminismos y sindicatos en Iberoamérica: experiencias, encuentros y desencuentros”, organizado en el año 2019.¹

A través de esta publicación se pretende contribuir al estudio de los diálogos que se establecen entre retóricas y praxis feministas y el universo sindical en sentido amplio, en el contexto actual de ascenso de las movilizaciones de mujeres, lesbianas, travestis, trans

¹ El propósito de esta iniciativa consistió en incentivar la investigación y reflexión críticas en torno a los impactos de las ideas y prácticas feministas en el ámbito sindical a escala regional. El Comité Internacional a cargo de la selección de los artículos estuvo conformado por quince expertxs de nueve países: Alba Carosio (Venezuela), Marilane Oliveira Teixeira (Brasil), Natalia Genta (Argentina), Delmy Tania Cruz Hernández (México), Andrea Andújar (Argentina), Ivonne Farah (Bolivia), Patricio Dobrée (Paraguay), Tamara Vidaurrázaga (Chile), Débora Gorban (Argentina), Montserrat Sagot (Costa Rica), Mary García Castro (Brasil), Graciela Di Marco (Argentina), Verónica Gago (Argentina), Antonio Aravena (Chile) y Natalia Quiroga (Colombia). Véase <https://www.clacso.org/resultados-feminismos-y-sindicatos-en-iberoamerica/>.

y no binaries. En los artículos que siguen se abren preguntas sobre el lugar que encuentra la participación de las mujeres y disidencias en los espacios sindicales y cómo esta se vincula con las reivindicaciones feministas que denuncian las discriminaciones y exclusiones que experimentan en los ámbitos públicos/políticos. Se recorren algunas de las problemáticas centrales que hacen a las desigualdades laborales de género y se revisitan categorías caras al análisis feminista de la economía, dando lugar a reconceptualizaciones enriquecedoras que potencian una praxis de transformación. Se interrogan las demandas generadas en torno a la democratización de las dinámicas y estructuras organizativas, las prácticas y los discursos de los sindicatos como producto de la masificación del movimiento feminista en la región. Se colocan en clave histórica algunas trayectorias que permiten pensar el entramado de contactos entre el movimiento sindical y el de mujeres, así como la introducción de la perspectiva de género y de las miradas feministas en los espacios sindicales y de negociación colectiva. Se apuesta por el fortalecimiento y la creación de nuevas alianzas y articulaciones con otros movimientos sociales, que desbordan los límites acotados de intervención de las diferentes organizaciones y permiten establecer vinculaciones entre formas diversas de resistencia frente a la dominación. Se exploran las acciones de lxs trabajadorxs, las organizaciones y los movimientos en un marco de ofensiva del capital, que acelera y profundiza los procesos de endeudamiento, acumulación por desposesión, precarización y explotación. Frente a la necesidad de mapear los debates que hoy emergen e identificar los desafíos a futuro, se exploran aquí experiencias territorialmente diversas con el objeto de fortalecer las articulaciones entre prácticas y discursos políticos emancipadores originados en tradiciones que históricamente han mostrado más divergencias que convergencias.

En la primera sección contamos con los aportes de Didice Godinho Delgado, Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto, Pilar Carrasquer Oto, Estela Díaz y Yamile Socolovsky. En la segunda sección reunimos los artículos de Victoria Lucía Estermann, Alejandra del Carmen

Rivera Alvarado y Jazmin Jareth Goicochea Medina, Humberto Merritt Tapia y Kelly Taiz Coleman Quiñonez, María Belén Villegas Plá y Marcelo Daniel Castillo Fernández, Louisa Acciari y Tatiane de Oliveira Pinto, Juan David Almeyda Sarmiento, Blanca María Díaz Villa y José Rubio Martínez y Martina Paillacar Mutizábal.

En “El desafío de compartir el poder sindical”, de Didice Godinho Delgado, se analizan las acciones y los temas abordados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), rescatando los avances logrados y los nudos que siguen obstaculizando una plena igualdad de participación de las mujeres en comparación con los hombres en los ámbitos de toma de decisiones. En ese marco, se presenta la experiencia de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil, resaltando su extensa trayectoria de más de treinta años de construcción de igualdad de género, en la cual se destaca la ampliación de la presencia femenina en los comités directivos a través de una cuota mínima de 30% de mujeres y, posteriormente, la adopción por primera vez en una central sindical nacional del principio de paridad de género. Al interpelar la propia estructura sindical, la autora da cuenta de cómo hasta ahora no surgió una estrategia más eficaz que las acciones de tipo afirmativas, como es el caso del cupo y la paridad, en cuanto medidas que permitieran avanzar en la paridad de participación de varones y mujeres en las instancias de toma de decisiones de las instituciones del mundo público. Asimismo, destaca que la experiencia muestra que las declaraciones de buenas intenciones, cuando no están acompañadas por medidas obligatorias, terminan resultando inocuas. A pesar de los grandes avances relatados, se señala que las trabajadoras continúan enfrentando dificultades para asumir roles de liderazgo “independientemente del continente y del contexto”. En un medio donde las mujeres continúan siendo las “encargadas” de explicar a los hombres del sindicato cómo se manifiestan las desigualdades de género en el mercado laboral y en la sociedad en general, la autora se pregunta qué puede hacer –o qué no hace– el sindicalismo para acelerar la construcción de más

democracia en términos de género. Son las mujeres quienes –aún hoy– tienen que manifestar por qué los sindicatos deben luchar contra tales desigualdades y explicar la importancia de que este desafío sea un eje transversal a toda la política sindical.

En “Desigualdades sexogenéricas en el trabajo: las agendas sindicales feministas”, Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto indagan sobre las demandas sindicales de género en su conexión con las injusticias basadas en la división sexual del trabajo, en un contexto de ebullición de la movilización feminista en la región. Para ello, sistematizan diferentes aproximaciones teóricas a las desigualdades económicas de género a través de cuatro abordajes: una postura relacional de la división sexual del trabajo, donde producción y reproducción son conceptualizadas como dos momentos de un mismo fenómeno; otra posición que enfatiza la visualización de las segregaciones laborales sexogenéricas en el ámbito de los “mercados de trabajo”; una perspectiva que hace hincapié en el análisis del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados; y, por último, un posicionamiento que elabora una crítica radical al modo de producción capitalista, heteropatriarcal, racista y colonial. Tras explorar las demandas en las agendas sindicales vinculadas al trabajo, señalan un énfasis en la dimensión de los cuidados, que si bien apunta al reconocimiento de la sobreexplotación de las mujeres y a las dificultades que ello implica en su relación con el “mercado de trabajo”, puede entrañar el supuesto de que la transformación en ese terreno conllevaría de suyo la desaparición de las estratificaciones laborales. Aun cuando consideran que medidas orientadas en este sentido redundarían en una mejora de la calidad de vida de las mujeres en términos de usos del tiempo, autonomía económica o fortalecimiento de distintas formas de agenciamiento, consideran que no conducirían por sí mismas a un desplazamiento de las territorializaciones femeninas y masculinas del “mercado de trabajo” y a la disminución de las brechas salariales existentes, ya que sitúan el eje en una sola parte de la relación: la reproducción. Al reconocer que históricamente la incorporación de la mano de obra femenina al trabajo asalariado no condujo a una

redistribución de las actividades de reproducción social, sino que reforzó la carga laboral de las mujeres, en el contexto contemporáneo de debates acerca del *trabajo del futuro*, la precarización e informalidad laborales y las crecientes desigualdades a escala mundial, el artículo se pregunta cómo evitar que se refuerce la representación de las mujeres como cuidadoras y plantea la relevancia de incidir también en la reconfiguración de las territorializaciones laborales de los “mercados de trabajo”.

Pilar Carrasquer Oto sitúa su artículo “El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología” en los debates que tienen lugar en el contexto de la denominada “crisis de los cuidados”, bajo el prisma de las desigualdades de género. Para ello, reflexiona acerca de cómo esta (re)emergencia del trabajo de cuidados no solo ha implicado un retorno a las discusiones sobre el trabajo doméstico y la identidad, sino un cambio en el foco de interés –del trabajo a los cuidados– y la primacía del sujeto, que presenta ventajas e inconvenientes para afrontar los retos que plantea esta crisis. A partir del aporte de Daly y Lewis (2000, p. 283), se señala que el trabajo de cuidados sigue siendo “a woman-specific concept”, deudor de la división sexual del trabajo y de una ideología que sostiene, reproduce y otorga prestigio a sus tiempos y actividades específicos, lo que se recrea en las sociedades del capitalismo avanzado. La autora destaca cómo, lejos de ser una actividad natural, los cuidados, su significado y las formas en que se realizan se encuentran atravesados por el género, la clase y la etnia. En ese sentido, hace un recorrido por las distintas propuestas de abordaje de la temática, se detiene en las normas y los valores que pautan y reproducen un desigual reparto de tareas y responsabilidades, y destaca cómo los análisis en torno a la organización social del cuidado han permitido conocer mejor las formas en que el cuidado debería conjugar el triángulo Estado-mercado-familia. Así, invita a repensar qué es y qué significa cuidar y ser cuidadx, concibiendo los cuidados en términos de responsabilidad colectiva y no como una cuestión individual y privada. Bajo la problemática en cuestión subyace el reclamo por el derecho a servicios

de cuidados accesibles y profesionalizados, lo cual significa, a su vez, reconocer material y simbólicamente el valor de los cuidados como pieza clave para el bienestar y la reproducción social. Este debate permite comprender uno de los nudos temáticos centrales que atraviesan las discusiones y los desafíos que se presentan en el libro.

En “Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro: algunas reflexiones en torno al caso argentino”, Estela Díaz y Yamile Socolovsky reponen el derrotero de los reclamos históricos del movimiento sindical y de las relaciones con el movimiento feminista, dando cuenta y poniendo en valor las demandas y resistencias en las que las mujeres, el feminismo y las disidencias han tenido y tienen una fuerte presencia. Las autoras señalan cómo las *mujeres sindicalistas* han sido protagonistas activas de los diversos debates que el movimiento feminista y sindical ha llevado adelante y resaltan cómo ellas han resignificado la convocatoria a los paros internacionales feministas al proponer “formas múltiples para garantizar la participación más amplia posible de compañeras de todos los sectores”. También se subraya la construcción de articulaciones intersindicales que abrieron la posibilidad de promover una agenda política para avanzar con los reclamos. Las autoras destacan cómo la consigna argentina *Ni Una Menos* se viralizó hasta llegar a convertirse en la referencia de un movimiento internacional que “logró colocar al feminismo como subjetividad política en una posición absolutamente novedosa y fuertemente perturbadora del estado de las cosas”. En este marco no es casual que la emergencia de este feminismo tenga hoy un desarrollo dinámico en el mundo sindical, dado que no llega al sindicato *desde afuera*, como una fuerza ajena al movimiento social, sino que se encuentra vivo en su propio seno. Por último, apuntan que el trabajo sigue atravesado por un imaginario social que remite al “trabajador varón, adulto, sano, funcionalmente heterosexual, blanco, sin responsabilidades de cuidado directas a su cargo” y aclaran: “Nada más alejado de la diversidad y heterogeneidad del trabajo y de lxs trabajadorxs, de la complejidad actual de un mundo en el cual, sin embargo, la división sexual del trabajo persiste e insiste

en la distribución desigual de recursos, reconocimientos, saberes y poder”. En este contexto, describen las principales reivindicaciones feministas de la agenda sindical contemporánea y rescatan la necesidad de la presencia de un sindicalismo sociopolítico, lo cual supone un doble desafío para las mujeres: desnaturalizar las condiciones de explotación como clase trabajadora y a la vez dar visibilidad a las estructuras que reproducen las desigualdades de género.

En “El sindicato por asalto: feminismo y revitalización sindical en Argentina”, Victoria Lucía Estermann reflexiona sobre el papel que jugó la incorporación de la perspectiva de género en una experiencia reciente de fortalecimiento sindical. Tomando como caso la Asociación Bancaria, analiza los aportes de lo que denomina una “conjunción” entre feminismo y sindicalismo, que abonó nuevas reivindicaciones y formas de hacer política y dio lugar a la revitalización de la organización sindical. En este sentido, aborda las dimensiones que hacen a este proceso: la relativa a la *membresía*, que se expresa en una ampliación de la cantidad de afiliadxs; la *económica*, en donde se evalúa el poder del sindicato en cuanto a la negociación con lxs empleadorxs, en particular, y a la distribución de la riqueza, en general; la *política*, que en el caso de la Asociación Bancaria incluyó el involucramiento en la contienda electoral y el apoyo activo a un partido político; y la *institucional*, aquella relacionada con la estructura interna, las dinámicas de funcionamiento y la identidad de los sindicatos. Entre las contribuciones de la perspectiva de género a esta revitalización, Estermann destaca las modificaciones producidas a nivel de la organización del sindicato, con la creación de una estructura diseñada para abordar los nuevos problemas visibilizados por la “marea verde”, entre los que se incluye el diseño de intervenciones pensadas para transformar las desigualdades laborales. Además, se enfatizan las alianzas tejidas no solo entre sindicalismo y feminismo, sino también a nivel intersindical y con partidos políticos y otras organizaciones sociales. De esta forma, la autora pone en consideración la incidencia de la perspectiva de género “tanto en lo gremial como en el plano político y social”. Así, la participación creciente de

las mujeres es concebida como una de las estrategias tendientes a dotar de legitimidad a las organizaciones, en un marco de democratización y búsqueda de la igualdad, en el camino hacia la revitalización sindical.

En “La resistencia sindical tiene rostro de mujer”, Alejandra del Carmen Rivera Alvarado y Jazmin Jareth Goicochea Medina reflexionan en torno a la presencia y el papel de las mujeres sindicalistas en Perú bajo el neoliberalismo. Para ello, toman el caso de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP), actualmente conducida por una mujer. Las autoras realizan un recorrido histórico por algunas de las singularidades que tuvo la inserción del capitalismo industrial en el país, el proceso de concentración urbana, la configuración de la división sexual del trabajo y la compartimentalización entre las esferas pública y privada. Plantean las implicancias específicas para las mujeres, sus consecuencias en cuanto a la domesticación de la mano de obra y la asignación de las tareas de cuidado. Profundizan en el modo en que estas transformaciones han afectado sus condiciones de militancia sindical y redundaron en una imposibilidad de distribuir los tiempos equitativamente, lo cual se agudiza en un contexto de precarización e informalidad laborales que caracterizan al capitalismo en general y a la industria textil y de las confecciones en particular. En este marco, analizan la participación protagónica de las mujeres en las luchas para resistir el modelo neoliberal en clave de revitalización sindical, ya que la incorporación de la “agenda femenina” vino a oxigenar la dinámica de los sindicatos en un contexto adverso, signado por el antisindicalismo. La articulación con otras organizaciones sociales dio impulso a formas de funcionamiento más horizontales, con un discurso de *poder popular*: “de abajo, hacia arriba y de arriba hacia abajo, con las gentes y nunca sin ellos y sin ellas, con las mujeres y nunca sin ellas”. De este modo, la militancia de las mujeres en los sindicatos es leída en términos de resistencia y transformación frente a estructuras y liderazgos tradicionales basados en relaciones de poder patriarcales y jerárquicas, de carácter burocrático, con

déficits de democracia y transparencia, en el campo mayor de las luchas contra la hegemonía neoliberal, la flexibilización laboral y el desprestigio y debilitamiento de las organizaciones sindicales y de izquierda en Latinoamérica.

En “Cuellos blancos sin unión: la no-sindicalización del trabajo femenino en oficinas”, Humberto Merritt Tapia y Kelly Taiz Coleman Quiñonez se preguntan acerca de las causas de las bajas tasas de sindicalización del sector laboral de oficinistas en la Ciudad de México. Lxs autorxs analizan las ofertas de empleo en el período 1970-1999 con una perspectiva de género, y concluyen que la feminización del trabajo de oficina y el tipo de relaciones interpersonales que allí priman pueden brindar pistas para explicar dichos porcentajes. Contextualizan su mirada en la consideración de las desigualdades laborales de género: puntualizan que la subordinación de las mujeres en este ámbito se expresa en la inequidad salarial así como en múltiples discriminaciones basadas en estereotipos de género, tales como el acoso sexual y las discriminaciones por apariencia, edad, identidad o clase social. En este sentido, señalan que la división sexual del trabajo en las oficinas persiste, a pesar de la generalización de procesos de automatización y racionalización. Paralelamente, revisan las características singulares de lxs trabajadorxs de “cuello blanco” en cuanto a su falta de identidad proletaria, así como el decrecimiento de la sindicalización a escala mundial desde la década de los ochenta, al ritmo del aumento y la extensión de la precarización. En el marco de las crisis financieras, los saltos tecnológicos y los profundos cambios que se han producido en las dinámicas laborales y en los mercados de trabajo de la contemporaneidad –con las consabidas consecuencias de inestabilidad e incertidumbre–, lxs autorxs hipotetizan que los procesos de automatización derivados de tales transformaciones podrían conducir a un aumento de la sindicalización de lxs trabajadorxs de cuello blanco. En este sentido, aluden a cómo las reacciones históricas de lxs trabajadorxs frente a la mecanización laboral han dado lugar, en su momento, a la propia creación de los sindicatos, aunque apuntan que la reticencia de lxs oficinistas a salirse de una

autoidentificación de clase media va en desmedro del aumento en las tasas de afiliación.

En “La protección social negociada en las cláusulas de género de los Consejos de Salarios de Uruguay: ¿diferentes miradas hacia la igualdad de género?”, María Belén Villegas Plá y Marcelo Daniel Castillo Fernández abordan la incorporación de las Cláusulas de Género (CdG) en la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios (2015-2017) con el objeto de analizar los impactos de las instancias de negociación colectiva en el camino hacia la equidad de género. Lxs autorxs hacen un repaso histórico del rol de los consejos en la promoción de bienestar social y señalan cómo, a lo largo de buena parte del siglo XX, se generó un proceso dialéctico entre la negociación colectiva y la acción estatal que desembocó en una universalización de las demandas obtenidas originalmente para el terreno laboral. Luego, se centran en analizar el resurgimiento y la ampliación de las instancias de negociación colectiva y del esquema de protección social y derechos, en particular en torno a la introducción y el incremento de las CdG. Estas se caracterizan por abarcar un amplio espectro de miradas, que oscilan entre orientaciones maternalistas/familiaristas y otras con enfoque de género que desnaturalizan el rol de las mujeres como cuidadoras. El artículo tipifica las CdG de acuerdo a las temáticas que tratan: discriminación por razones de género; violencia física y/o psicológica por razones de género; salud sexual y reproductiva; acoso laboral; reconciliación entre vida familiar y laboral. En este punto la economía feminista viene a aportar, desde el enfoque de los cuidados, una serie de desafíos a las nociones tradicionales de protección social, complejizando la visión de las desigualdades. Para el caso de la conciliación entre vida familiar y laboral, profundizan en torno a las aproximaciones adoptadas y plantean que las propuestas incluidas en las CdG pueden clasificarse en tres tipos: acciones que garantizan un *piso maternalista*, medidas de fomento de la *conciliación* o *maternalismo* y orientaciones con *corresponsabilidad*. El ensayo concluye aportando estadística de las CdG, no solo en los términos señalados, sino también en cuanto a su carácter declarativo o propositivo concreto.

Louisa Acciari y Tatiane de Oliveira Pinto, en el artículo “Trabalho Digno em um Setor Informal? Resistência e Empoderamento das Trabalhadoras Domésticas na Região Sudeste do Brasil”, ponen en consideración las estrategias de acción de las trabajadoras domésticas ante la explotación estructural que descalifica y desvaloriza su trabajo. Para ello, se basan en dos estudios llevados adelante en el sudeste del país entre los años 2015 y 2018. En el texto abordan las formas en que las empleadas organizan sus prácticas utilizando como táctica la demanda por el cumplimiento de la Ley 150/2015, que garantiza sus derechos laborales en base a lo que se denomina como “trabajo decente” por la OIT. En esta clave, analizan cómo las trabajadoras desarrollan intervenciones que van desde las resistencias informales y la acción sindical más organizada hasta la articulación con otras organizaciones sociales, elaborando estrategias en tanto *dispositivos de resistencia*. En esta construcción, se enfatiza cómo a la hora de resolver los problemas específicos del sector y al no contar con los instrumentos tradicionales de las organizaciones sindicales –como la huelga y la negociación colectiva–, las trabajadoras domésticas despliegan una praxis y un discurso político que trascienden lo estrictamente laboral, propiciando conexiones con otros movimientos. En este entramado se sitúa el encuentro entre feminismo y sindicalismo. Las autoras señalan que este diálogo da lugar a que las trabajadoras domésticas potencien su movilización a través de la creación de múltiples estrategias de resistencia que no se enmarcan en la perspectiva tradicional del feminismo blanco y que se aproximan más al programa que las feministas negras proponen desde una mirada emancipadora e interseccional. Por último, subrayan la necesidad de repensar la separación entre trabajadoras domésticas sindicalizadas y trabajadoras domésticas no sindicalizadas para comprender la complejidad de las estrategias de resistencia del sector dado que, independientemente de ocupar los espacios de los sindicatos y de recurrir a estrategias gremiales, sus demandas conviven con resistencias individuales y con las llevadas adelante por las organizaciones sociales.

Juan David Almeyda Sarmiento, Blanca María Díaz Villa y José Rubio Martínez, en su artículo “Revolución de los cuidados: elementos para una reivindicación de derechos desde los sindicatos de mujeres del trabajo doméstico remunerado en Colombia”, estructuran la exposición de la problemática en tres aspectos. En primer lugar, se detienen en la consideración de las características singulares que presenta el trabajo doméstico remunerado y señalan las condiciones laborales bajo las cuales se realiza, signadas por la informalidad, la precarización y la sobreexplotación, en comparación con otro tipo de empleos. En esta línea, brindan claves para entender su importancia en el contexto colombiano, al indicar que la mayor parte de las trabajadoras de este sector son mujeres de nivel socioeconómico bajo, muchas de ellas migrantes, otras de origen rural, afrodescendiente e indígena y, además, desplazadas por la violencia interna. Es en este marco que las iniciativas en pos del reconocimiento y la revaloración del trabajo doméstico, así como las estrategias que buscan transformar su estigmatización social y económica, adquieren relevancia. En segundo lugar, retoman los aportes de Nancy Fraser para conceptualizar la *justicia social* desde un punto de vista holístico, que pone en vinculación las dimensiones del *reconocimiento* y la *redistribución*, entendiendo que la injusticia se expresa en obstáculos institucionalizados que impiden una participación social plena e igualitaria de las personas. Por último, subrayan la importancia de la sindicalización de cara a pelear en pos del reconocimiento y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados. En este aspecto, apuntan que desde los sindicatos se ha comenzado a desarmar los prejuicios que rodean al trabajo doméstico, en el camino hacia una sociedad con justicia social, y se reformaron algunas de las leyes discriminatorias que regulaban la actividad. Así, la potencialidad de la organización colectiva que se articula desde las organizaciones gremiales para las trabajadoras domésticas representa, a su vez, una posibilidad de “reivindicación de sí mismas en tanto que mujeres, trabajadoras, oprimidas y marginadas”.

En “Anarquistas, feministas y libertarias en el Sur de Chile: Los aportes de la Unión Sindical Femenina de Osorno (1932 a 1942)”, Martina Paillacar Mutizábal analiza los discursos presentes en los orígenes de dicha organización a través de la lectura de su medio de difusión, el periódico *Vida Nueva*. En estas páginas, las activistas de la USFO abordaban temáticas diversas, que escapaban a aquellas limitadas al terreno de intervención típico del accionar sindical. Entre las múltiples dimensiones que formaban parte de las preocupaciones de las militantes de USFO, podemos mencionar la maternidad, las guerras, la dominación religiosa, la lucha de clases, la explotación capitalista y la emancipación femenina. USFO reunía a anarcosindicalistas de diferentes gremios, guiadas por un ideario comunista-libertario e internacionalista, con el objetivo central de luchar en pos de la liberación política y económica de las mujeres. En este último sentido, se denunciaban resabios de misoginia y machismo no solo en los partidos políticos tradicionales, sino también en las propias filas anarquistas y obreras, y se visibilizaba así la doble esclavitud de las mujeres: con respecto a la sociedad capitalista y con respecto a los hombres. El artículo expone algunas de las contradicciones existentes en el discurso anarquista en torno al rol femenino, donde se plantean visiones contrapuestas dado que, por un lado, se proyectan los papeles tradicionales dentro de la familia sobre la educación libertaria de niños y niñas en valores anarquistas, en base a una idealización de la maternidad, mientras que, por el otro, se propugna la necesidad de construir igualdad entre mujeres y hombres, equiparando derechos y atribuciones. Tras un recorrido por las principales líneas de problematización que se abrieron desde USFO, Paillacar Mutizábal concluye que el eje de la organización giraba en torno a un posicionamiento que, desde una identificación anarquista, rehusaba intervenir en el plano estatal –tomando distancia, así, de reivindicaciones clásicas del feminismo de la época, como el sufragio femenino, por ejemplo– y desplegaba un discurso al margen de la institucionalidad, enfatizando la puesta en cuestión de la sociedad

en su conjunto, especialmente en lo que atañe a lo que la autora denomina sus “bases valóricas”.

Antes de concluir esta presentación y dar paso a la lectura de los artículos, no podemos dejar de mencionar las casi doscientas aportaciones que fueron enviadas en ocasión del concurso de ensayos. Esta proliferación de producciones es muestra certera de que el pensamiento sobre las experiencias de encuentro entre feminismo y sindicalismo es hoy uno de los temas candentes en la agenda de los movimientos de la región. Complementariamente, la aparición reiterada en los textos de una reflexión acerca de articulaciones, diálogos y alianzas entre los sindicatos y otras organizaciones sociales, políticas y territoriales deja entrever una preocupación común que deseamos destacar. Esta preocupación, orientada a hacer visibles los lazos que unen las luchas y resistencias populares, vencen las fragmentaciones que desde el poder buscan imponerse y generan procesos creativos de praxis políticas que erosionan y desestabilizan los muros del corporativismo. Urge seguir profundizando en las potencialidades que entraña este entrecruzamiento de trayectorias militantes que viene a poner en jaque las relaciones sociales hegemónicas fundadas en el capitalismo heterocispatriarcal, racista y colonial.

PARTE I

El desafío de compartir el poder sindical

*Didice Godinho Delgado**

Introducción

Este artículo tiene por objetivo analizar los progresos y límites en el proceso de construcción de poder igualitario entre mujeres y hombres en el sindicalismo. Son innegables los avances de las últimas décadas tanto en la membresía como en la participación femenina y en los puestos directivos de las organizaciones sindicales, así como en la acción sindical en favor de los derechos de las trabajadoras y de la igualdad de género. Ellos resultan de las luchas de las mujeres trabajadoras y sindicalistas para estar visibilizadas y representadas y tener sus reclamos asumidos y atendidos por los sindicatos. A la vez, se insertan en el intenso proceso de movilización de las mujeres y crecimiento del feminismo a nivel mundial, que ejercen presión

* Trabajadora social, con maestría en Trabajo Social. Fue sindicalista en Brasil y la primera coordinadora de la comisión de mujeres de la Central Única de Trabajadores (CUT). Ha trabajado con temas de sindicalismo y género, entre otros, con la ISP-Cono Sur y con CICOP y FESPROSA (Argentina). Participó en el proyecto Sindicatos en Transformación de la Fundación Friedrich Ebert (FES) con un análisis del proceso de conquista de paridad entre hombres y mujeres en las instancias de toma de decisiones de la CUT desde el enfoque de los recursos de poder (Godinho Delgado, 2017).

sobre instituciones como partidos políticos, sindicatos y gobiernos para que asuman políticas de eliminación de las discriminaciones de todo tipo y de mayor igualdad entre hombres y mujeres.

No obstante, persiste el desfase entre hombres y mujeres en las instancias de toma de decisiones, así como son muy desiguales las posibilidades de los unos y las otras para ejercer la participación sindical. Ello se explica por la persistente división sexual del trabajo y del poder en las sociedades y la deficiencia (hasta la total ausencia) de una política sindical de igualdad de género, remitiendo a la idea del sindicato como espacio de predominio –poder– masculino, donde las mujeres son aceptadas a medias, difícilmente como iguales.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) constató que las trabajadoras siguen enfrentando dificultades para asumir roles de liderazgo “independientemente del continente y del contexto” (CSI, 2018, p. 17). Para mejor mapear esos procesos se los debe analizar en cada sociedad, pues el ritmo y la dinámica de las transformaciones en las relaciones de género son distintos según el país o la región del mundo, el perfil de cada organización sindical y el modo en que se configuran y se desarrollan las relaciones de género en su interior.¹ Este artículo, sin embargo, se restringe a una reflexión de carácter general, que ilustra con una experiencia. Toma como referencia a nivel global la CSI,² y a nivel continental la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), que es la filial de la CSI en el continente americano (América del Norte, Centroamérica,

¹ Véase Britwum y Ledwith (2014) quienes en esta publicación y en otros estudios especializados que combinan la reflexión sobre los rasgos comunes a nivel mundial con situaciones específicas de países, analizando documentos de la CSI y sus confederaciones regionales y de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI).

² La CSI cuenta con tres organizaciones regionales: la CSA, la Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP) y la Organización Regional africana (CSI-AF). Además coopera con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y mantiene estrechas relaciones con las FSI y con la Comisión Sindical Consultiva ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). También colabora con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras agencias especializadas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Recuperado de <https://www.ituc-csi.org/about-us>.

el Caribe y Sudamérica), para rescatar los avances logrados en las últimas décadas y los nudos que siguen obstaculizando una plena igualdad de participación de las mujeres en comparación con los hombres en los ámbitos de toma de decisiones. La experiencia que se presenta es de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil, que tiene una trayectoria extensa de más de 30 años en la construcción de la igualdad de género, en la cual se destaca la ampliación de la presencia femenina en los comités directivos a través de una cuota mínima de 30% de mujeres y posteriormente la adopción de la paridad entre hombres y mujeres, por primera vez en una central sindical nacional.

Un acercamiento a la situación actual

El tercer congreso de la CSI, en 2014, aprobó una campaña mundial denominada ¡Cuenta con nosotras!, propuesta por el Comité de Mujeres, con el objetivo de acelerar la inclusión de las mujeres en las instancias decisorias de sus afiliadas. La campaña fue motivada por la constatación, en 2012, de que las mujeres ocupaban menos de un 15% de los dos puestos superiores de decisión en sus organizaciones, aunque fuesen el 40% de la membresía de las afiliadas a la CSI. Se pretendía llegar al cuarto congreso, en 2018, con 5% más de mujeres en las centrales sindicales adheridas a la campaña y con un mínimo de 30% de mujeres en sus estructuras de toma de decisiones (CSI, 2018, p. 3).³

La CSI es la más importante institución del sindicalismo internacional. Está representada en todas las regiones del mundo, sumando 163 países y territorios y 332 afiliadas nacionales, que representan a 200 millones de trabajadoras y trabajadores, según se indica en

³ Los datos referidos a la campaña ¡Cuenten con nosotras! constan de la publicación *Las mujeres lideran el cambio* (CSI, 2018). La evaluación de la campaña tuvo lugar en la tercera Conferencia de Mujeres/Asamblea de Organización de Mujeres de la CSI, realizadas en 2017, en Costa Rica.

su página oficial.⁴ Los resultados de la campaña fueron recuperados a través de la Encuesta sobre Igualdad de Género realizada en 2017, que recibió respuestas de 86 del total de afiliadas. Si bien este número corresponde a solamente poco más de un cuarto del total, aquellas que contestaron representan el 81,5% de los trabajadores y trabajadoras afiliados a la confederación, lo que confiere alta representatividad a los resultados obtenidos. Según el resultado, el porcentaje de mujeres en la membresía de las afiliadas está en torno al 42%. Dieciséis organizaciones informaron un aumento considerable de la afiliación femenina desde 2014 y la mayoría de ellas alcanzaron el 5% propuesto por la campaña e incluso más. La tasa media de representación femenina en las estructuras superiores de toma de decisiones ronda el 28%, revelando una considerable discrepancia con la membresía.

Los resultados apuntan que la afiliación de las mujeres va en aumento, en contraste con un descenso general de las tasas de afiliación en varios sindicatos. Europa congrega la más alta membresía femenina (51,16%), seguida por África (45,4%), las Américas (44,2%), y, finalmente, la región de Asia-Pacífico (34,1%). También va en aumento la participación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones, aunque desde luego siguen subrepresentadas. Para la CSI, la campaña tuvo el logro político de estimular cambios, que se han verificado, en diferentes niveles, en organizaciones situadas en distintas partes del globo (CSI, 2018, p. 3).

La CSA, por otro lado, está integrada por 57 centrales nacionales de 23 países, que suman más de 50 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados (Anigstein, 2017).⁵ La confederación ha desarrollado el concepto de “Autorreforma Sindical”, buscando contrarrestar

⁴ Véase <https://www.ituc-csi.org/news-selector?lang=en>.

⁵ Algunas centrales nacionales no están afiliadas a ninguna confederación internacional, aunque mantienen relaciones fraternales en el nivel internacional: Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay, Central Obrera Boliviana (COB) y Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de Venezuela (Anigstein, 2017, p. 2).

los límites a la actuación gremial en la región a través de una renovación desde adentro del sindicalismo. Esta supone desburocratizar su práctica y democratizar sus estructuras con el objetivo de aumentar el poder sindical para lograr mejores condiciones y derechos para los trabajadores y trabajadoras. En el concepto está inscripta la igualdad de género:

la CSA orienta su acción hacia un modelo sindical moderno, abierto, plural, democrático y participativo, con igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de diálogo y concertación, sin discriminaciones, que articule al sindicalismo con el conjunto de la población. [...] es crucial empoderar a las mujeres en las organizaciones sindicales reforzando en las políticas y estructuras el respeto por la igualdad de género [...]. (CSA, 2015).⁶

La II Conferencia de Mujeres de la CSA, denominada “Futuro del trabajo con igualdad y equidad: mujer, democracia y sindicato”, realizada en setiembre de 2019, ha destacado avances institucionales significativos, como la actuación del Comité de Mujeres Trabajadoras (CMTA), la existencia de comités de género subregionales (Cono Sur, Región Andina y de América Central y el Caribe) y en centrales y sindicatos a nivel nacional y el establecimiento de cuotas de participación femenina en algunas organizaciones (CSA, 2019: 28).

En 2018, la tasa mundial de participación de las mujeres en el mercado laboral era de 48,5%, es decir, 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (75%); en América Latina alcanzaba para ellas el 51,5% y para ellos el 77,1% (OIT, 2018).⁷ Pese a los muchos

⁶ El otro eje de actuación de la CSA es el sindicalismo sociopolítico, que significa construir un discurso homogéneo en toda la región y una postura política clara en contraposición al neoliberalismo y al capital, según expresan sus dirigentes (Anigstein, 2017).

⁷ Para un panorama preciso de la participación laboral masculina y femenina – que no es objeto de este artículo – hay que considerar las diferencias regionales: cuáles son, en cada región del mundo, los factores que reducen o amplían las desigualdades de género en el mercado laboral y cómo se expresa la segregación por sexo en las ocupaciones y los sectores.

cambios en su inserción en el trabajo asalariado, con su entrada en profesiones y funciones donde hasta poco tiempo estaban ausentes, las mujeres son la mayoría en los sectores económicos de prestación de servicios, cuidados y en la economía informal. Predominan, por lo tanto, en áreas tradicionalmente de mano de obra femenina, confirmandose una persistencia de la división sexual del trabajo que les asigna las funciones de cuidar, ayudar, atender, prestar servicios, educar, ya sea en el ámbito público o privado, muchas veces en trabajos poco valorados socialmente y mal pagados.⁸ Además, “las exigencias abrumadoramente desiguales que pesan sobre las mujeres respecto de las responsabilidades domésticas y de atención continúan manifestándose como desigualdades en el mercado laboral en el tipo de puestos de trabajo disponibles para las mujeres y en los que pueden gozar de empleo duradero” (OIT, 2018, p. 13).

En algunas áreas la gran concentración femenina se refleja en la sindicalización. La Internacional de Servicios Públicos (ISP), que representa a los trabajadores y trabajadoras de los servicios sociales y de asistencia médica, servicios municipales y comunitarios, gobiernos centrales y servicios públicos de distribución, como el agua y la electricidad, tiene dos tercios de membresía femenina.⁹ Según la Internacional de Educación (IE), las mujeres son mayoría en los sindicatos de educación en gran parte de las regiones del mundo (IE, 2016, p. 4).

Las mujeres están sobrerrepresentadas en los eslabones más precarios del trabajo informal, que están en regla afuera de la representación sindical, aunque sí hay experiencias de organización sindical de grupos de trabajadoras y trabajadores informales. Las trabajadoras domésticas –cerca de 80% del total del sector a nivel mundial son

⁸ Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres permanece vigente independientemente del nivel de desarrollo económico del país. El éxito más reciente en la lucha contra esta discriminación es la ley sobre igualdad salarial aprobada en Islandia (2018), en cuya conquista la central sindical nacional Althyðusamband Islands (ASÍ) tuvo papel destacado.

⁹ Véase <http://www.world-psi.org/es/quienes-somos>

mujeres (OIT, 2015)– han logrado avances organizativos importantes en redes, asociaciones y sindicatos y conquistaron destacables progresos en la última década. La aprobación del Convenio 189 de la OIT (2011), que significó el reconocimiento institucional del trabajo doméstico asalariado, fue resultado de una amplia alianza entre estas organizaciones, las confederaciones sindicales y los movimientos de mujeres e impulsó la reglamentación del trabajo doméstico asalariado en legislaciones nacionales. Luego de la aprobación del Convenio la CSA, se lanzó la campaña regional “Trabajo decente para las trabajadoras del hogar. Por la ratificación del 189” y la CSI, la campaña mundial “12 x 12”, con el objetivo de llegar a 12 ratificaciones nacionales en el año 2012. Organizar a los trabajadores y trabajadoras del trabajo informal es hoy por hoy uno de los principales retos que enfrenta el sindicalismo, tal como lo destaca la CSI: “empoderar a las trabajadoras informales no solo es esencial para acelerar la consecución de la igualdad de género y el trabajo decente, sino que también es clave para el crecimiento del movimiento sindical.” (CSI, 2018, p. 11).

Otro desafío para el sindicalismo es actualizar su mirada sobre la clase trabajadora, captando la interseccionalidad de las discriminaciones (Crenshaw, 1989). En América Latina, la precariedad del mercado laboral afecta sobre todo a las mujeres, la población juvenil en transición de la educación al mercado de trabajo, los pueblos indígenas, la población afrodescendiente y las personas con discapacidad (CEPAL, 2018). Los casos de países en diferentes regiones del mundo analizados por Britwumm y Ledwith muestran “una compleja intersección entre género, sindicalismo, raza, religión, clase y casta” (2014, p. 5). Se añade la condición migrante, generadora de discriminaciones por motivos étnicos y raciales, procedencia nacional y origen social que, interconectadas con la cuestión de género, afectan a millones de trabajadoras en todas las regiones del mundo. Asimismo, las discriminaciones contra trabajadoras y trabajadores LGBTI son una realidad, y hay sindicatos que las incluyen en su agenda de luchas, aunque otros todavía no (OIT, s.f.).

Las trabajadoras confrontaron a lo largo de la Historia con la acusación de que sus reivindicaciones dividen a la clase trabajadora y de que son, por lo tanto, nocivas al sindicalismo. Aún hoy muchos sindicalistas emiten señales de que no entienden las conexiones entre clase y género en los procesos de explotación del trabajo. Incluso en muchas organizaciones de perfil progresista y de izquierda las sindicalistas encuentran obstáculos para hacer valer la agenda de igualdad de género, sobre todo la demanda por compartir la toma de decisiones. Las mujeres siempre han trabajado y participado de las luchas de la clase obrera, pero su trabajo –el remunerado y el no remunerado– y sus formas de resistencia por mucho tiempo no han tenido mucha relevancia para los sindicatos.¹⁰ Por esto son las propias mujeres el motor de las transformaciones en dirección a su mayor integración y protagonismo. Ellas denuncian la supuesta neutralidad de las estructuras, procesos, discursos y políticas del sindicalismo (Rigat-Pflaum, 2008),¹¹ pelean por reconocimiento y representación –antes que aceptando una integración subordinada–, y reclaman compartir la toma de decisiones. Inciden para que sus organizaciones se vuelvan más democráticas e igualitarias. Reivindican la defensa de los intereses de las trabajadoras en las resoluciones congresales y las negociaciones colectivas. Reclaman la eliminación de prácticas hostiles a las mujeres, impulsando transformaciones en el funcionamiento sindical y en la mentalidad y actitudes de activistas y dirigentes. En suma, demandan una política sindical con perspectiva de género, construyendo alianzas para tornarla realidad. Las repercusiones que encuentran son diversificadas. La CSA reconoce un “desafío pendiente”, que es “avanzar en la equidad de género,

¹⁰ Se puede ver al respecto, entre otros estudios, Pena (1981); Scott (1993) y González (2010).

¹¹ “Sostener que una organización tiene género, implica que hay patrones diferenciados para varones y mujeres en términos de funcionamiento, normas, procesos y estructuras. Esto significa que el género no es algo que se añade a procesos y estructuras neutrales, sino que es parte constitutiva de dichos procesos y estructuras.” (Rigat-Pflaum, 2008, p. 3)

como una línea permanente y transversal en la política y en la acción sindical.” (CSA, 2019, p. 28)

Cambiar las reglas para reducir las inequidades políticas. El cupo y la paridad

Hasta ahora no surgió una estrategia más eficaz que las acciones afirmativas como el cupo y la paridad para superar la disparidad en la participación de hombres y mujeres en las instancias de toma de decisiones de las instituciones del mundo público. La experiencia muestra que las declaraciones de buenas intenciones sin medidas obligatorias son inocuas. La adopción del cupo y de la paridad suele ser blanco de muchas resistencias. Las argumentaciones contrarias a ambas medidas enfatizan que no hay mujeres suficientes o calificadas para ocupar los cargos, que se trata de un regalo que las mujeres reciben sin el esfuerzo por merecerlo, que a estos espacios hay que llegar por el mérito, que son una medida burocrática y no política, entre otras. Las sindicalistas lo evalúan de otra forma. Sally McManus, secretaria general de la central sindical Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU, por su sigla en inglés), señala que “imponer la igualdad mediante reglas ha sido esencial para superar la desventaja histórica, los sesgos inconscientes y las consideraciones políticas que han supuesto barreras para la igualdad.” (CSI, 2018, p. 6).

El 44% de los miembros del Consejo General de la CSI son mujeres. Uno de los objetivos de la confederación es “hacer que el movimiento sindical sea inclusivo, y responda a los puntos de vista y las necesidades de todos los sectores de la mano de obra global”, lo cual incluye que “defenderá los derechos de la mujer y la igualdad de género, garantizará la plena integración de las mujeres en los sindicatos y promoverá activamente la paridad de género total en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles” (CSI, 2019, p. 8). La CSA, por su parte, ha establecido el 40% como mínimo de participación de las mujeres en el Consejo Ejecutivo y en el Secretariado, que se aplica

por separado tanto a las listas de representantes titulares como a las de los primeros y segundos suplentes. Además, exige paridad en las delegaciones nacionales a los congresos. Uno de los objetivos de la confederación regional es “la igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, y en todas las instancias de la sociedad, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres” (CSA, 2013). El posicionamiento de las confederaciones mundial y regional muestra que el reclamo por la participación igualitaria de las mujeres en las instancias de toma de decisiones está asumido y legitimado políticamente. Ambas instan a las afiliadas para que lo concreten, como muestran la campaña ¡Cuenta con nosotras! de la CSI y la norma estatutaria de la CSA que exige delegaciones paritarias a los congresos.¹²

El 58,3% de las organizaciones que contestaron a la mencionada encuesta de la CSI –representando el 81,5% del total de trabajadores y trabajadoras afiliados– cuenta con 25% o más de mujeres en las instancias superiores de toma de decisiones y 41,7% con menos de 25%. Cuarenta y cinco organizaciones adoptan un cupo, mientras nueve de las 24 afiliadas que no lo adoptan cuentan con 30% o más de mujeres en estas instancias (CSI, 2018). A nivel regional, el 52% de las afiliadas de la CSA superan el 30% de participación de mujeres en sus instancias de toma de decisiones y cinco de ellas ya alcanzan el 50%.¹³ Los datos revelan, por lo tanto, que hay progresos en la incorporación de las mujeres: casi un 60% de las encuestadas por la CSI tienen 25% o más de mujeres en los órganos de toma de decisiones; más de la mitad de las afiliadas de la CSA tiene por arriba del 30%, llegando a la paridad. No obstante, se está todavía lejos de una participación equitativa, pues la tasa media de representación femenina en las instancias superiores de toma de decisiones a nivel mundial es de 28%, mientras el porcentaje de mujeres en la membresía está en torno al 42%.

¹² El estatuto establece también un mínimo de 15% de delegados/as menores de 35 años (CSA, 2016).

¹³ Información concedida por María Alexandra Arguedas, responsable técnica del programa de género de la CSA, por e-mail, 7 de noviembre de 2019.

Otro indicador de desigualdad es la ocupación de los cargos. Según la encuesta de la CSI, las mujeres ocupan solamente el 7% de los puestos de liderazgo más altos y el 14,4% de los dos puestos más importantes (que son la presidencia y la secretaría general, con una inversión en la jerarquía entre uno y otro según el país). Del total de mujeres en puestos directivos, solo el 26% ocupa puestos importantes, como presidenta, vicepresidenta, secretaria general, secretaria general adjunta y tesorera. Se verifica, por lo tanto, una desigual distribución de los cargos, también comprobada en los casos analizados en Britwumm y Ledwith (2014, p. 5). Las sindicalistas se quejan de que, aunque con cupo o paridad, les resulta difícil ocupar puestos de más poder y representatividad, pues los hombres no los quieren ceder (Godinho Delgado, 2017, p. 106).

Varios mecanismos son utilizados para minimizar el impacto de las medidas de acción afirmativa, como muestran los ejemplos expuestos abajo, extraídos de situaciones existentes en centrales sindicales:

- El cupo se vuelve un techo. La integración de las mujeres a los comités directivos queda excluida del debate político si se trata de sobrepasar el cupo mínimo, que es transformado en un límite máximo que no se permite transponer.
- Se adopta el cupo o la paridad como resolución sin cambiar la estructura del comité directivo, de modo de garantizar su implementación. Es el caso de comités directivos compuestos por dirigentes indicados/as por los sindicatos afiliados y no a través de una lista votada en un congreso donde sea obligatorio componerla respetando el cupo. Su cumplimiento queda pendiente de que los sindicatos elijan a mujeres como sus representantes. Si cada sindicato tiene un cargo, se puede suponer la lucha de poder para que lo ocupe una mujer y no un hombre. En el discurso la estructura se vuelve un obstáculo *insuperable* para asegurarse el cumplimiento de la regla, y en los hechos se bloquea la mayor participación de las mujeres.

- Las dirigentes de los comités directivos ocupan cargos que no tienen derecho a voto sino solo a voz. Se las excluye del significado mismo de las instancias de toma de decisiones: ¡no pueden decidir!
- Se reservan a las mujeres ciertos cargos específicos y no hay flexibilidad para que ocupen otros.
- Las mujeres ocupan solamente los cargos menos importantes o suplencias.
- Al aumentar la participación de las mujeres a través del cupo o la paridad se aumenta el número de cargos con el objetivo de que cuando entren más mujeres, los hombres no tengan que salir.

Estas maniobras para burlar la regla (que remiten al dicho argentino “hecha la ley, hecha la trampa”) recuerdan que las relaciones de género son relaciones de poder. Los avances hacia más igualdad de género no son lineales sino que expresan una permanente disputa entre los progresos y el mantenimiento del *status quo*, donde los éxitos se van construyendo en ritmos distintos según la correlación de fuerzas del momento.

Las disparidades en la participación de hombres y mujeres se expresan también en los ámbitos de negociación colectiva y de diálogo social, tales como consejos económicos y sociales, comisiones tripartitas o juntas consultivas laborales. En 2018, la representación de mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social se situaba entre 20% y 35% (OIT, 2019), lo que es menos que la sindicalización femenina. La mayor presencia de mujeres en los sindicatos y en las negociaciones colectivas incide para que las reivindicaciones de género sean más incorporadas y defendidas, ya que incluso siguen siendo tratadas en gran medida como “cuestiones de las mujeres”, con las cuales pocos sindicalistas se sienten comprometidos.¹⁴ Pese

¹⁴ El Comité de Mujeres de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Indonesia (KSBSI) relata el éxito de un programa de formación de mujeres para fomentar su participación en las negociaciones colectivas a nivel de empresa, que ha resultado en un aumento directo de los convenios colectivos que incluyen cláusulas

a esto, los estudios muestran el crecimiento de estas cláusulas en las negociaciones colectivas, en las últimas décadas, con niveles diferenciados según el sindicato, el sector económico y el tema negociado (Pelatieri, 2017; Pillinger, Schmidt y Wintour, 2016; Abramo y Rangel, 2005).

Dinero y una habitación propia¹⁵

Una de las principales herramientas de las sindicalistas para ir cambiando las relaciones de poder a su favor es su organización en una instancia propia (que suele tener diferentes denominaciones: comité, comisión, secretaría, departamento, etcétera), un fenómeno que se ha multiplicado ampliamente en las últimas décadas. El 90% de las centrales sindicales afiliadas a la CSA cuentan con una instancia de mujeres o de género.¹⁶

Estas instancias son una puerta de entrada de las trabajadoras de base al sindicato. Por su función de atracción y empoderamiento de las mujeres, pueden ejercer un importante rol de estimular la participación de las jóvenes. Se trata de espacios donde las sindicalistas se reconocen en tanto grupo que tiene reclamos propios y diseñan estrategias para enfrentar los desafíos y conflictos inherentes a su posición de tener menos poder en la estructura sindical. Consecuentemente, se fortalecen para actuar en los ámbitos

de igualdad de género (CSI, 2018, p. 15). Serrano y Certeza (2014), al analizar a sindicatos de la industria de confección en Filipinas, encuentran una fuerte correlación entre la reducida presencia de mujeres en el liderazgo sindical y en las negociaciones colectivas y la insuficiencia o ausencia de medidas que atiendan a los intereses y necesidades de las trabajadoras en las empresas.

¹⁵ Referencia al ensayo de Virginia Woolf *Una habitación propia* (1929), donde la autora defiende la idea de que, para poder escribir novelas, las mujeres necesitan independencia económica y un espacio propio, donde puedan concentrarse en la creación literaria sin las interrupciones que son comunes a la vida cotidiana y familiar de las mujeres.

¹⁶ Información concedida por María Alexandra Arguedas, responsable técnica del programa de género de la CSA, por e-mail, 7 de noviembre de 2019.

mixtos del sindicato. Aunque no es un factor exclusivo de empuje en favor de que las sindicalistas disputen elecciones para los comités ejecutivos, actuar en las instancias de mujeres suele ser un estímulo para encarar el desafío de asumir funciones de liderazgo. Además, son instancias generadoras de propuestas presentadas al conjunto de la organización sindical y negociadas para que se transformen en resoluciones, por lo que son, como señala la CSI, “cruciales para el desarrollo de las políticas de igualdad de género.” (CSI, 2018, p. 14)

Las grandes organizaciones sindicales como la CSI, sus confederaciones regionales y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), como muchas centrales sindicales nacionales, tienen instancias de mujeres consolidadas que ejercen destacada incidencia política. Y se puede suponer que donde hay instancias más fragilizadas existe una tensión en búsqueda de conquistar mejor posición.

Desde estas instancias se extiende el trabajo en red, que actualmente puede adquirir eficiencia y rapidez gracias a los desarrollos de las tecnologías de información y comunicación. La CSA, por ejemplo, que está organizada en coordinadoras subregionales de centrales sindicales en el Cono Sur, la región Andina y América Central y el Caribe, cuenta en cada una de ellas con comisiones de mujeres o de género que articulan a las instancias de mujeres de las afiliadas de las subregiones para concretar las directrices del Comité de Mujeres Trabajadoras (CMTA). A nivel nacional, el trabajo en red involucra a las centrales sindicales y sus afiliadas, las federaciones por rama y, finalmente, los sindicatos. También existen formas cotidianas de intercambio entre las sindicalistas, que ocurren hoy en día sobre todo a través de las redes sociales, permitiendo que se articulen rápidamente las acciones colectivas.

No obstante, del otro lado de la moneda, subsisten obstáculos al funcionamiento autónomo de las instancias de organización de las mujeres, vivenciados en muchos sindicatos y centrales sindicales en torno a casos como los siguientes

- Las trabajadoras no cuentan con recursos de infraestructura propios (presupuesto, personal). No pueden desarrollar un programa de acción consistente y continuado, sino actividades fragmentadas. La búsqueda por recursos puede significar para las mujeres procesos arduos de negociación con las instancias dirigentes correspondientes. Suele haber dinero para todo menos para el comité de mujeres. De esa forma, se compromete el esfuerzo de organización de las trabajadoras y de formación de liderazgos.
- Las instancias no constan en el estatuto del sindicato o central sindical. Constituyen el eslabón más débil de la estructura y quedan sometidas al riesgo de ser vaciadas por el juego de relaciones de poder del momento.
- Las trabajadoras no están insertas en la estructura del comité ejecutivo. Disponen de menor capacidad para ejercer influencia política y hacer valer sus propuestas de igualdad de género.
- Las instancias son toleradas como un grupo aislado de la dinámica política, que ocupa a las mujeres sin molestar a los hombres.
- Según el balance de la campaña ¡Cuenta con nosotras!, prevalece en el sindicalismo “quienes todavía se preguntan ‘¿por qué hace falta un departamento exclusivamente dedicado al género?’ o ‘¿para qué sirve en realidad un comité de mujeres?’” (CSI, 2018, p. 14), un cuestionamiento que puede ser una duda sincera o un subterfugio para descalificar la instancia y negarle apoyo político.

Los viejos obstáculos siguen actuales

Los obstáculos a la participación sindical de las mujeres están vinculados a la persistencia de relaciones de género desiguales en las sociedades, que se expresan en la estructura y la cultura sindical. Ellos no son nuevos pero se mantienen vigentes y se manifiestan a nivel mundial, aunque con diferencias de niveles,

ritmos y formas que asumen, de acuerdo al desarrollo de las relaciones de género en cada sociedad y en la interna de cada organización sindical.

Las responsabilidades familiares siguen pesando más sobre las mujeres

La persistencia de la responsabilidad casi exclusiva de las mujeres por las tareas de cuidados, responsabilidades familiares y trabajo doméstico sigue siendo un rasgo universal de la división sexual del trabajo y un fuerte obstáculo a la participación social y política de las mujeres. Dedicarse al activismo sindical o incluso asumir funciones de liderazgo significa para muchas trabajadoras una agotadora y conflictiva combinación entre familia, trabajo remunerado y sindicato. Las sindicalistas de distintos países mencionan esta barrera, que representa una enorme desventaja para las mujeres en comparación con sus colegas hombres.

Superar este obstáculo va más allá de la acción sindical pero es también un tema de la política sindical a ser enfrentado desde varios niveles. Uno de estos niveles son las negociaciones colectivas y las cláusulas referidas al equilibrio entre trabajo remunerado y familia (que involucran a ambos sexos) en los convenios colectivos. Otro nivel es la formación sindical, que debe aportar a la superación de prejuicios de género y a la producción de nuevas percepciones y actitudes sobre los roles de hombres y mujeres. Es crucial que la perspectiva de género sea uno de los ejes de la política de formación –transversalizada en todo el programa– y que se facilite el acceso de las trabajadoras a las actividades formativas. Tanto la CSI como la CSA insisten en la importancia de la formación o educación sindical. Algunas organizaciones adoptan un cupo de participación femenina en las actividades de formación; no obstante, la presencia de las trabajadoras depende también de las condiciones que tendrán para participar, entre ellas el cuidado de los hijos e hijas o los conflictos de pareja.

En muchos sindicatos prevalece el modelo de funcionamiento basado en las disponibilidades masculinas que resulta excluyente de las mujeres: “las reuniones y las actividades de organización suelen celebrarse a horas (por la tarde/noche) y en lugares que les [a las mujeres] resultan poco convenientes, tanto en términos de responsabilidades familiares como de seguridad personal” (CSI, 2018, p. 17). Que se organice el cuidado infantil durante las actividades sindicales es una reivindicación antigua de las sindicalistas. Los sindicatos tienen también que insertarse en las luchas por políticas públicas de cuidados, actuando en conjunto con otros actores sociales, como el movimiento feminista.

Discriminación y acoso en los sindicatos

En los sindicatos ocurren situaciones de discriminación y acoso hacia las mujeres. Mecanismos explícitos o sutiles son utilizados para descalificar a las sindicalistas, tales como no escuchar atentamente cuando hablan, no darles la palabra (no “ver” que piden la palabra), no respetar sus formas de expresión. Así es que la participación en las instancias de toma de decisiones puede venir acompañada de experiencias desagradables en la convivencia con los dirigentes. Al relatar esa dinámica observada en las reuniones sindicales, Alejandra Angriman, de la Confederación de Trabajadores de la Argentina-Autónoma (CTA-Autónoma) concluye que “sigue habiendo una tensión. Los compañeros no se sienten muy cómodos con nuestra presencia” (CSI, 2018, p. 18). Ello refuerza el rol de las medidas de acción afirmativa, a través de las cuales la presencia femenina deja de ser excepcional y solitaria. Las mujeres, en alianza con los hombres abiertos a los cambios, pueden desarrollar formas de resistencia contra los intentos –concientes o no– de mostrarles a ellas que allí no está su lugar.

Cuando las mujeres reproducen los estereotipos de género

Muchas mujeres no creen en el liderazgo de las mujeres, se quejan las sindicalistas. Maria Fernanda Carvalho Francisco, dirigente de la Unión Nacional de Trabajadores de Angola (UNTA-CS), afirma: “todavía hay una tendencia por nuestra parte a creer más en los hombres que en nosotras mismas”. (CSI, 2018, p. 18). La falta de confianza en la propia capacidad de liderazgo y en la de las mujeres en general remite a la convivencia con el abrumador y naturalizado predominio del liderazgo masculino en los lugares de toma de decisiones. Las mujeres en puestos de liderazgo son fiscalizadas con lupa a la espera de que fracasen para que se confirme la creencia de que no son aptas para la función. Ello ayuda a explicar por qué muchos sindicatos con mayoría de trabajadoras en la base siguen siendo dirigidos por hombres. La Internacional de Educación (IE), que registra una mayoría de afiliadas en los sindicatos a nivel mundial, señala que ellas están subrepresentadas en los puestos de liderazgo: cuanto más alto es el órgano de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres (IE, 2016: 4). Es una razón más para destacar la importancia de las instancias de organización de las trabajadoras, que aportan a su empoderamiento, y la necesidad de que se incorpore la perspectiva de género en la formación sindical para impulsar la superación de prejuicios de género en mujeres y hombres.¹⁷

Un movimiento sindical inclusivo y feminista

Según la CSI, “la campaña ¡Cuente con nosotras! ha contribuido, sin duda, a promover la visión [...] de un movimiento sindical inclusivo

¹⁷ Se debe mencionar la persecución a sindicalistas y a los derechos sindicales como un factor de dificultad para el ejercicio del activismo sindical tanto para mujeres como para hombres. Ser sindicalista puede significar enfrentar riesgos de agresiones físicas y de muerte. El número de países donde se ha arrestado y detenido a trabajadores y trabajadoras pasó de 59 en 2018 a 64 en 2019 (CSI, 2019a, p. 6).

y feminista [...]” (CSI, 2018: 3). El acercamiento entre el movimiento sindical y el movimiento feminista suele ser conflictivo –en algunos casos más que en otros–, en razón de la tradición machista del primero y la visión, en el segundo, de que el feminismo solamente puede realizarse en espacios autónomos de las mujeres, lo que descartaría a las sindicalistas. Mientras tanto las mujeres han adquirido protagonismo en el sindicalismo y muchas sindicalistas se asumen feministas. El movimiento feminista es muy diverso y muchas activistas y organizaciones se han acercado a las trabajadoras, compartiendo los objetivos de autonomía de las mujeres y desarrollando luchas conjuntas. A la vez, el feminismo se ha adentrado en instituciones mixtas como sindicatos, partidos políticos, gobiernos, instituciones sociales y asociaciones profesionales.

Temas claves de la agenda feminista fueron asumidos por el sindicalismo, como la lucha contra la violencia sexista en el lugar de trabajo, en las relaciones de pareja (que repercute en las condiciones de trabajo) y en los sindicatos mismos. Cláusulas relativas a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo constan de negociaciones colectivas y el apoyo a las trabajadoras que sufren violencia doméstica empieza a sumarse. La CSI desarrolló una campaña contra la violencia de género en el lugar de trabajo,¹⁸ en apoyo al Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Aprobado en 2019 (con una recomendación suplementaria), el Convenio significa el reconocimiento institucional a nivel internacional y tripartito de la violencia por razones de sexo y género en las relaciones laborales.

La defensa del derecho al aborto como dimensión de los derechos sexuales y reproductivos cuenta con el apoyo explícito de algunas centrales sindicales en América Latina, como, por ejemplo, la CUT de Brasil, la CTA Autónoma y la CTA de los Trabajadores de la Argentina,

¹⁸ La campaña ha abordado la violencia doméstica: “El mundo del trabajo puede también tener un papel clave para apoyar a las víctimas de la violencia doméstica, ayudándolas a conservar su empleo y disponer de la independencia y la seguridad financiera que les permita salir de una relación abusiva” (CSI, 2019b).

el PIT-CNT de Uruguay. En Irlanda, país de arraigada tradición católica, la central sindical nacional Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU, por su sigla en inglés) participó activamente de la victoriosa campaña por el derecho al aborto en 2018. Los temas vinculados al trabajo de las mujeres y las desigualdades de género se insertan en el sindicalismo apoyados en análisis de corte feminista, como el reconocimiento del trabajo de cuidados, la reivindicación por el valor del trabajo reproductivo no remunerado como dimensión del concepto de trabajo, la crítica a la división sexual del trabajo, etcétera. Por otra parte, la CSA, ancorada en su documento político programático Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), construye alianzas con otros movimientos y organizaciones sociales, entre ellos los feministas, campesinos, indígenas, afrodescendientes y medioambientales, en búsqueda de fortalecer la incidencia política de los sectores populares en el continente en torno a ideas y objetivos comunes.¹⁹

En tanto concepción y práctica, el feminismo empodera a las mujeres, que se vuelve en confianza en los reclamos de sus derechos y capacidades y menos tolerancia con las injusticias derivadas de las desigualdades de género. Para una gran cantidad de hombres las mujeres son una amenaza a los lugares de poder que ven naturalizados como suyos. La periodista y filósofa Carolin Emke declara: “muchos hombres se sienten vulnerables ante el avance del movimiento feminista. Solo la idea de que tienen que aprender algo, cambiar algo, les altera y reaccionan con infantilismo.” (Pérez Oliva, 2019). Incluso, muchas veces lo hacen con agresividad. Numerosas sindicalistas ya han escuchado la crítica de que son *demasiado* feministas. Las experiencias existentes de alianza entre los movimientos sindical y feminista están expandiendo las conexiones entre ellos y sin duda aportando a la alteración de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en el sindicalismo.

¹⁹ Sobre la PLADA, Véase Anigstein, 2016.

La experiencia de igualdad de género en la CUT de Brasil

La CUT es la principal central sindical brasileña y latinoamericana. Tiene una importante actuación junto a la CSA y la CSI, y sus organizaciones por rama son activas en las FSI. En 2012, su undécimo congreso nacional aprobó la paridad entre hombres y mujeres en sus comités directivos nacional y de las seccionales que existen en los 27 estados del país. La paridad fue puesta en práctica al elegirse los comités directivos en los congresos nacional y estaduais de 2015, con mandato hasta 2019. Por lo tanto, ya se completó una gestión y los congresos de 2019 eligieron por segunda vez comités directivos con paridad.

La CUT fue fundada en 1983, cuando Brasil estaba bajo dictadura militar (1964-1985). Nace como una organización de izquierda, abierta a nuevos temas y cercana a los movimientos sociales. Es resultado del movimiento denominado Nuevo Sindicalismo, que estalla a fines de los setenta del siglo pasado con las grandes huelgas de los trabajadores metalúrgicos de la región conocida como ABC paulista, de concentración de la industria automotriz, lideradas por el entonces dirigente sindical Luiz Inácio Lula da Silva. El Nuevo Sindicalismo cuestiona la estructura sindical burocratizada e inaugura un sindicalismo combativo que se extiende a otros sectores de la ciudad y del campo y se vuelve un actor decisivo en la lucha por la redemocratización del país. En el mismo período histórico se forman movimientos de mujeres en barrios populares contra la suba de precios y por guarderías para los niños, surgen iniciativas de organización autónoma de las trabajadoras rurales, grupos feministas critican la subordinación de las mujeres y visibilizan las discriminaciones, entre ellas el trabajo doméstico gratuito en la familia y aquellas practicadas en el trabajo asalariado. Crece exponencialmente la participación de las mujeres en el mercado laboral y suben sus tasas de sindicalización. Este contexto es decisivo para explicar el desarrollo que tiene y las características que adquiere el proceso de construcción de igualdad de género en la CUT. Las trabajadoras estuvieron presentes en

la fundación de la central sindical, aunque sin protagonismo –los comités directivos antes de la aprobación del cupo (1993) tuvieron como máximo dos mujeres–, y a la vez estaban conectadas y atentas a los movimientos sociales de mujeres y al discurso feminista. Se han realizado encuentros de trabajadoras en sindicatos urbanos, las trabajadoras rurales luchaban por el derecho a sindicalizarse²⁰ y las activistas feministas se acercaron a las trabajadoras para apoyarlas en sus iniciativas.

En 1986, el segundo congreso nacional de la CUT aprueba la creación de una comisión de mujeres a nivel nacional y de las seccionales estaduais. La comisión no se integró al comité ejecutivo, sino que fue ubicada en una de sus instancias, la secretaría de Política Sindical. En 1994, cuando el quinto congreso nacional elige el primer comité ejecutivo con el cupo mínimo de 30% de mujeres, la coordinadora de la comisión pasa a participar de las reuniones del comité ejecutivo nacional. En 2003, finalmente, el octavo congreso decide insertar a la instancia de mujeres en la estructura del comité ejecutivo (nacional y estaduais) a través de la creación de la secretaría de la Mujer Trabajadora. Este paso representó un enorme salto de calidad en las condiciones políticas y objetivas para avanzar en la incorporación de la política de género en la CUT, a la vez confirmó una vez más el empoderamiento de las sindicalistas.

²⁰ Las trabajadoras rurales lucharon para ser reconocidas legalmente como trabajadoras y ser aceptadas en los sindicatos independientemente de maridos, padres o hermanos. Se destacaron liderazgos femeninos, como Margarida Maria Alves, presidenta del Sindicato de Trabajadores Rurales de Alagoa Grande, en el estado de Paraíba, asesinada en 1983 a mano de latifundistas. La Marcha de las Margaridas, la más importante movilización de las mujeres en Brasil, le presta un homenaje. La Marcha es liderada por las trabajadoras rurales organizadas en la Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura (CONTAG), se realiza cada tres o cuatro años en Brasilia, capital del país, y reúne decenas de millares de mujeres rurales y urbanas.

Con el cupo se forma una minoría que hace diferencia

La campaña por un mínimo de 30% de mujeres en los comités directivos se desarrolla entre 1991 y 1993. En el congreso de 1986, la CUT había reconocido las discriminaciones contra las mujeres en el mercado laboral y en la sociedad y asumido la lucha por los derechos de las trabajadoras. Asimismo, sectores con fuerte participación femenina en la base adhieren crecientemente a la central (como enseñanza, químicos y plásticos, servicio público, rurales). La presencia femenina en los comités directivos discrepaba totalmente de este escenario. La campaña por el cupo se desarrolla a lo largo y ancho del país a través de debates públicos, discusiones en cada uno de los agrupamientos político-sindicales internos a la CUT, publicaciones con las argumentaciones en pro y contra del cupo y revisión de las críticas, difusión de experiencias internacionales, conversaciones informales. La medida es aprobada en la sexta plenaria nacional,²¹ en 1993, a diez años de la fundación de la CUT, y en 1994 se eligen los primeros comités directivos (nacional y estaduais) con un mínimo de 30% de mujeres.

El cupo completó diez años de vigencia en 2003, el mismo año en que fue creada la secretaría de la Mujer Trabajadora a nivel de los comités ejecutivos. La evaluación de su implementación fue muy positiva. Muchos y muchas sindicalistas que habían votado contra el cupo cambiaron su posición tras la experiencia (CUT, 2003; Godinho Delgado, 2017). Se han producido transformaciones concretas en la visibilidad e incidencia de las mujeres, como lo ejemplifica Rosane Silva, que fue secretaria de la Mujer Trabajadora entre 2008 y 2015, quien afirma: “fue necesario una mujer en la secretaría de Comunicación para que las mujeres aparecieran en las fotos y en la página web de la CUT”.²² Otro indicador del éxito fue el crecimiento

²¹ Las reuniones plenarias (nacional y estaduais) son las instancias máximas de toma de decisiones entre dos congresos.

²² Entrevista concedida a la autora para el artículo “La construcción de poder sindical con paridad de género. El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil”

del número de delegadas a los siete congresos nacionales realizados posteriormente a su adopción. En 1997, el sexto congreso, que concluía el primer mandato con cupo, contó con 27,60% de delegadas. Del séptimo al duodécimo congreso, la proporción de ellas superó el mínimo de 30% de mujeres en el comité ejecutivo (respectivamente 31,30%, 32,12%, 32,30%, 38%, 41,94% y 41,85%). El decimotercero congreso, que eligió el segundo mandato con paridad, tuvo 43,2% de mujeres delegadas, según lo indica la CUT en su página web

No obstante, aunque funcionando bien a nivel nacional, el cupo no venía implementándose satisfactoriamente en las seccionales estaduales. Una laguna formal –con consecuencias políticas– ayudaba a explicarlo: como la medida no había sido incluida en el estatuto, había dirigentes que recurrían a ese argumento para boicotearla. Así que la demanda a la duodécima plenaria nacional, en 2008, fue integrar el cupo al estatuto. Además, se aprobó su obligatoriedad en los comités directivos de las organizaciones por ramas que integran la estructura de la CUT y de los sindicatos y asociaciones afiliados, como para las delegaciones a los congresos y plenarios nacionales y estaduales.²³ Esta experiencia confirma la importancia de que las reglas que tienen por objetivo reducir las desigualdades de participación entre hombres y mujeres –en el caso, las medidas de acción afirmativa– estén aseguradas en los estatutos. Es verdad que puede pasar que tampoco así sean respetadas: el cumplimiento del estatuto es parte de la lucha política por igualdad de género.

La paridad es una victoria que abre nuevos desafíos

La decisión de reivindicar la paridad en la CUT resultó del balance positivo que hicieron las sindicalistas de lo logrado hasta 2008 y el

(Godinho Delgado, 2017, p. 97). La secretaría nacional de Comunicación fue ocupada por Rosane Bertotti durante tres gestiones (2006-2015).

²³ En las categorías profesionales en que uno de los sexos no supere 20% del total de trabajadores y trabajadoras de la base, es obligatorio el mismo porcentaje de representación como mínimo (CUT, 2016).

deseo de dar un paso adelante; fue acelerada por la aprobación de la paridad en el Partido de los Trabajadores (PT) en 2011 y estimulada por la elección de la primera mujer presidenta de Brasil, Dilma Rousseff, en 2010.²⁴ Los argumentos en defensa de la paridad fueron similares a los que respaldaron la campaña por el cupo, pues se trata del mismo desafío de transformar las relaciones de poder y lograr participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones. Pero la nueva campaña cuenta con el importante aporte de la experiencia acumulada y de una política de igualdad de género de largo aliento, no totalmente transversalizada pero en constante expansión. A diferencia de la campaña por el cupo, que contó con el rechazo también de mujeres, no hubo mujeres en contra de la paridad. El rechazo masculino existió, sin embargo mucho más débil que al cupo, adoptado desde hacía prácticamente dos décadas.

Sin embargo, el aumento de plazas en el comité ejecutivo nacional fue criticado por las sindicalistas como una maniobra para evitar la salida de hombres de sus puestos. Ellas también criticaban la desigual distribución de los cargos. No hubo aún una presidenta (el cargo más importante), sino vicepresidentas en varias gestiones; ninguna mujer ocupó las secretarías de Finanzas y Relaciones Internacionales, ambas de peso político relevante. El primer mandato paritario contó con una mujer en la secretaría general adjunta. En el actual mandato (2019-2023) se dio un paso adelante al elegirse por primera vez una dirigente para la secretaría general, el segundo puesto más importante después de la presidencia.

¿Qué balance hacen las dirigentes de la primera gestión con paridad? Junéia Batista, secretaria nacional de la Mujer Trabajadora que inicia su segunda gestión (2015-2019, 2019-2023), evalúa que el primer mandato trajo un sentimiento de victoria parcial, pues se pudo sentir que perduraba cierta resistencia a la presencia igualitaria de

²⁴ Relato de Rosane Silva en entrevista concedida a la autora para el artículo "La construcción de poder sindical con paridad de género. El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil" (Godinho Delgado, 2017, p. 101).

las mujeres, aunque no explícita, ya que no cae bien hacer críticas a la medida.²⁵ Carmen Foro, que fue vicepresidenta en tres mandatos y asumió en 2019 la poderosa secretaría general, considera que la mayor presencia de las mujeres en el comité ejecutivo nacional no pasa desapercibida solamente por el número, sino también porque se han introducido en mayor volumen formas distintas de expresarse, cuestionar y proponer. No obstante, coincide que no hay todavía buena receptividad del conjunto de dirigentes:

Es como si fuese de hecho una imposición nuestra. Percibo que ellos lo sienten así. [...] Es como si estuviéramos invadiendo un espacio que no es nuestro. Ellos entendieron que no aceptaremos más retrocesos respecto de nuestra presencia en la CUT. Pero aceptarlo como algo bueno son muy pocos. (Entrevista por e-mail, 29 de noviembre de 2019).

Por lo tanto, la paridad plena o paridad política está en proceso de construcción. Durante la campaña, las sindicalistas habían señalado que la paridad numérica es política, correspondiendo al “derecho democrático inalienable de las mujeres a participar en igualdad de condiciones.” (SNMT, 2012, p. 3). El reconocimiento de este derecho “exige cambios en las prácticas que alejan a las mujeres de las actividades sindicales, y la incorporación de una nueva concepción de trabajo, que considere el trabajo realizado por ellas en el ámbito familiar y doméstico en la definición de la política sindical”, señaló Rosane Silva (2012) en la época. Al iniciarse la segunda gestión paritaria, Carmen Foro evalúa que es necesaria una permanente actualización de las estrategias de empoderamiento de las mujeres y de articulación entre ellas para enfrentar el machismo y las desigualdades con que se deparan en el ejercicio de sus mandatos.²⁶

El proceso de superar los obstáculos a la paridad plena o paridad política encuentra niveles diferenciados de dificultades según la

²⁵ Entrevista por e-mail, 23 de noviembre de 2019.

²⁶ *Ibidem*.

instancia de organización sindical que se considere. Las sindicalistas de las seccionales estatales (que tienen paridad) y de las confederaciones por rama (para quienes está prescrito el cupo mínimo de 30% de mujeres) relatan encontrar más barreras y resistencias a la igualdad de género que sus compañeras del comité ejecutivo nacional (Godinho Delgado, 2017), de la misma forma que en los sindicatos los avances suelen llegar más lentos, como analizan diversas sindicalistas de siete ramas de actividad económica (Teixeira, Leone y Krein, 2017).

Estrategias bien elegidas favorecen el percurso exitoso

Las sindicalistas involucradas con la política de igualdad de género han elegido estrategias que recorren su trayectoria de más de tres décadas de actuación, traspasando generaciones, las cuales son decisivas para el éxito logrado.

El trabajo colectivo. El trabajo colectivo en tanto metodología de construcción política es concretado en forma de red coordinada por las instancias creadas en 1986 (comisión) y en 2003 (secretaría). Se fue desarrollando y modernizando a lo largo del tiempo y está estructurado en el actual Colectivo de Mujeres de la CUT, que reúne a las seccionales estatales y las federaciones por rama. Esta forma de organizarse produce una actuación coordinada y eficiente a nivel nacional, con fuerte impacto político. Las sindicalistas señalan la importante influencia que su participación en el Colectivo Nacional de Mujeres tiene sobre el trabajo que desarrollan en sus respectivas federaciones y sindicatos (Teixeira, Leone y Krein, 2017).

La negociación con los hombres. La negociación y la construcción de alianzas con los hombres es condición *sine qua non* de éxito en espacios de composición mixta. Los congresos de la CUT y sus instancias intermedias –las plenarias– cuentan con una creciente participación de delegadas que sobrepasa actualmente el 40%, pero siguen teniendo mayoría masculina, como fue en los comités directivos

hasta la aprobación de la paridad. Propuestas como la despenalización del aborto (1991), el cupo (1993), la creación de la secretaría de la mujer en el comité ejecutivo (2003) y la paridad (2012) no hubiesen sido aprobadas sin alianzas entre las mujeres y los hombres. En cada una de esas campañas se han enfrentado resistencias, pero también se han tenido muchas adhesiones, que han conducido al éxito.

La actuación por dentro de la estructura. Actuar por dentro de la estructura significa incidir para integrar las propuestas en la agenda de las instancias de decisión para que sean discutidas y votadas. Si son aprobadas, se transforman en decisiones oficiales cuya implementación se puede exigir. Así se provocan cambios concretos en las resoluciones políticas y en el funcionamiento sindical. Las pautas dejan de ser de las mujeres y se transforman en responsabilidad de la central sindical, es decir, de ellas y ellos. Al actuar por dentro de las estructuras, las sindicalistas no solamente estimularon sino que forzaron cambios en favor de más igualdad de género, ganaron legitimidad en tanto grupo organizado y aumentaron su poder a través de las varias conquistas.

El debate de las propuestas. Las propuestas presentadas por la comisión y más tarde secretaría de mujeres fueron sometidas a amplio debate antes de llegar al momento de decisión. Se trató siempre de ganar la disputa política a través del convencimiento de que las reivindicaciones por igualdad de género son legítimas y, además, coherentes con los principios de democracia e igualdad defendidos por la CUT en sus resoluciones. Desde este enfoque se han desarrollado las campañas: promoviendo el debate de las posiciones confrontadas, enfrentando las resistencias al empoderamiento de las mujeres, mapeando los focos de pensamiento conservador en el sindicalismo progresista, valorando y difundiendo los apoyos, estimulando y provocando cambios de mentalidades, patrones culturales y posicionamientos políticos referidos a la igualdad de género.

La unidad de acción. Es uno de los principales factores que explican el éxito de la experiencia de la CUT. Las mujeres están en desventaja en términos de representación, poder político y también de

números, y actúan en un espacio que, aún tomando en cuenta el perfil progresista y abierto de la central sindical, arrastra marcas de las desigualdades de género. A ello se añade que las sindicalistas que son activas en la política de igualdad de género adhieren a distintos agrupamientos que hay en el espectro de fuerzas políticas que actúan en la CUT y su acción unificada en tanto mujeres no siempre coincide con los posicionamientos de sus grupos, generando otro ámbito de contradicciones y conflictos. La unidad de acción significa construir consensos entre las mujeres sobre las prioridades temáticas y las estrategias de acción y pelear en forma unificada en los ámbitos mixtos. Ello exige un ejercicio de negociación también entre las mujeres, que se lanzan a la defensa de la propuesta consensuada, aunque no sea la que unas u otras hubiesen preferido. Es un proceso que empodera al colectivo y cada una de las personas que lo componen y contiene un gran potencial de poder para alcanzar los objetivos propuestos, como confirma la experiencia aquí relatada.

El feminismo. El acercamiento de las sindicalistas al feminismo y luego su definición como feministas aportó a la sostenibilidad de su actuación organizada, al mismo tiempo profundizó la intersección entre sindicalismo y feminismo, que se ha vuelto una dimensión del perfil de la CUT. El feminismo en tanto concepción y práctica es una herramienta que profundiza la unidad entre las activistas, que buscan autonomía para las mujeres trabajadoras –que es para una misma– y construyen el compromiso de la central sindical con ese objetivo. Vale decir que la CUT incorporó desde muy temprano banderas como el derecho al aborto y la lucha contra la violencia sexista y es participante activa del movimiento de mujeres y de las luchas feministas en Brasil.

La experiencia de la CUT recorre una trayectoria que nunca se ha interrumpido, mientras las crisis en los procesos de organización sindical de las trabajadoras suelen ser muy frecuentes. Se han producido transformaciones reales en la estructura sindical para integrar a las mujeres y se han impulsado cambios en la cultura sindical.

Además, se verifica un consistente y permanente proceso de empoderamiento de las trabajadoras. La combinación de las opciones estratégicas adoptadas por las sindicalistas –el trabajo colectivo; la unidad entre las mujeres; la negociación con los hombres; la actuación por dentro de la estructura; el debate de sus propuestas; el feminismo– es decisiva para el éxito alcanzado.

Reflexiones finales

Como se pudo ver por el recorrido hecho en este artículo, hay avances inegables en la incorporación de las mujeres a las instancias de toma de decisiones del sindicalismo. Las mujeres son desde hace décadas el motor principal a impulsar y exigir los cambios, y muchas organizaciones sindicales los han asumido en mayor o menor grado. La CSI a nivel global y la CSA a nivel regional cumplen el rol estratégico de difundir una concepción sindical que tiene la igualdad de género como eje político y proponen y promueven prácticas sindicales coherentes. No obstante, los progresos no son aún suficientes para superar la discrepancia en la representación masculina y femenina en el liderazgo sindical. Las razones para esta discrepancia están en las relaciones de género desiguales y la división sexual del trabajo y del poder, que definen las condiciones en que hombres y mujeres se insertan en los distintos espacios de la vida social. Entre estos está el movimiento sindical, donde siguen existiendo resistencias a la incorporación de los hombres y las mujeres como iguales. ¿Qué puede hacer –o qué no hace– el sindicalismo para acelerar la construcción de más democracia en términos de género? Cabe recordar lo que fue planteado al inicio: para un panorama más preciso de lo que pasa en el sindicalismo es necesario analizar las organizaciones en su contexto y cómo cada una incorpora a las trabajadoras y la igualdad de género en su dinámica. En este espacio, sin embargo, solamente es posible referirse a las situaciones más generales, que pueden tocar a unas y no a otras.

Son las mujeres quienes siguen teniendo que explicar a los hombres en el movimiento sindical cómo se manifiestan las desigualdades de género en el mercado laboral y en la sociedad. Son ellas quienes tienen que manifestar por qué los sindicatos tienen que luchar contra tales desigualdades y por qué este debe de ser un eje transversalizado por toda la política sindical. Hay una permanente necesidad de justificación de esta agenda. Mientras tanto se han multiplicado las evidencias de lo que plantean las sindicalistas, pero pareciera que a muchos sindicalistas es un conocimiento que les interesa muy poco. En general son escasos los hombres que aportan al debate sobre relaciones de género. Ellos en regla siquiera se disponen a participar de las actividades sindicales que abordan la temática, que suelen contar con abrumadora o exclusiva presencia femenina. Suelen venir para cumplir la formalidad del poder: ciertamente muchas sindicalistas han vivido la experiencia de contar en un evento sobre género con la presencia de un dirigente que hace un discurso y se despide lamentando no poder quedarse pues tiene otro compromiso, por supuesto, más importante. O no les escapa mostrar que todavía no han comprendido de qué se trata. En una reciente actividad sobre las trabajadoras (abierta a hombres y mujeres, pero ellos eran muy pocos), un dirigente saludó sinceramente la fuerza de la organización de las mujeres y la garra que estas demuestran en las luchas sindicales, pero no tardó en alertar “no podemos olvidar la lucha de clases”, empezando entonces a hablar con más desenvoltura de las demás luchas sindicales. En suma, aunque la agenda de igualdad de género esté institucionalizada, las instancias de mujeres/género sean muy activas, las mujeres estén muy visibilizadas y empoderadas y pongan una cuña en el machismo sindical, esta agenda sigue siendo predominantemente una *cuestión de las mujeres*. ¿Hay sindicatos que sin contar con la iniciativa de mujeres, inician espontáneamente una política de igualdad de género? Debe de haberlos, pero serán excepciones.

La CSI y la CSA tienen posicionamientos inequívocos en pro de la igualdad de género. Ambas adoptan medidas de acción afirmativa

en sus instancias de toma de decisiones y desarrollan iniciativas de diversa naturaleza para impulsar su política junto a las afiliadas. Cuentan con instancias de mujeres consolidadas que articulan a las instancias nacionales y aportan a su fortalecimiento. Promueven campañas e inciden a nivel institucional, como ser junto a la OIT y los gobiernos, para lograr políticas favorables a las trabajadoras y a más igualdad de género. No obstante, el camino entre las organizaciones internacionales y sus miembros nacionales es pedregoso. En un entrevista concedida a Cecilia Anigstein, la secretaria de Política Sindical y Educación de la CSA, Amanda Villatoro, señala la distancia entre las decisiones regionales y su concreción por las centrales nacionales: “la agenda continental posibilita, promueve un poco más los temas en las afiliadas, no con la intensidad y el compromiso que quisiéramos, que se necesita [...] porque las afiliadas en el Congreso toman acuerdos, decisiones, que luego se resisten a cumplir en la Nacional” (Anigstein, 2017, p. 11). Es que votar por resoluciones avanzadas a nivel supranacional no afecta a las relaciones de poder internas: se mantiene una doble faz de ser progresista hacia afuera –a distancia– y de seguir con la exclusión a las mujeres en la propia organización.

Como se ha visto, la adopción de medidas como el cupo y la paridad se confirma como la forma más eficaz de reducir la resiliente disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones. Progresos espontáneos derivados de la voluntad genuina de la mayoría masculina por compartir el poder no se han verificado hasta ahora, mientras la adopción de una regla obligatoria viene provocando cambios reales en la estructura de composición de las instancias de decisión.

Luchar por la paridad debería estar en la agenda de las instancias de mujeres en cualquier organización sindical. No hay otro camino que no sea forzar el cambio. Hay mujeres sindicalistas resistentes a las acciones afirmativas, quizás por el recelo de ser tachadas como *mujeres de cupo*, supuestamente sin mérito. Con ellas deberían insistir las dirigentes que conocen la experiencia de que sin el cupo o la

paridad jamás hubiesen tenido la oportunidad de mostrar su mérito. Asimismo, queda claro que el cupo y la paridad no garantizan plena igualdad en la representación de hombres y mujeres. Aún organizaciones progresistas como la CUT, cuya experiencia de largo aliento de construcción de igualdad de género es inegablemente uno de los buques insignia del sindicalismo, no están exentas de las maniobras masculinas para frenar en alguna medida los avances hacia más igualdad de género. Se entiende la paridad en tanto paridad política, como la definen las brasileñas, que es lo mismo que la paridad en el doble sentido de representación y participación, como formulan la CSI y la CSA. Se trata de la paridad numérica aliada a condiciones iguales de participación.

De gran importancia es el monitoreo de los desarrollos en la igualdad de género en las organizaciones. Así se obtiene un cuadro de la realidad que subsidia la definición de estrategias para impulsar y cobrar los cambios. La Confederación Europea de Sindicato (CES) realiza anualmente desde hace doce años una encuesta junto a sus afiliadas con el objetivo de monitorear la proporción de mujeres en las instancias de toma de decisiones. La encuesta permite conocer y evaluar los progresos y eventuales retrocesos en la reducción de las disparidades, aportando al diseño de estrategias adecuadas según los desarrollos verificados (CES, 2019).²⁷ La CSA adopta y difunde una metodología de auditorías participativas de género (inspirada en una propuesta original de la OIT), para la cual ha formado una importante cantidad de multiplicadoras y multiplicadores, y cuenta ya con experiencias de aplicación en algunas afiliadas. Se trata de una herramienta para orientar la planificación de la igualdad de género en la organización sindical, que parte del análisis de género en las estructuras, políticas, prácticas y los discursos sindicales para evaluar hasta qué punto las políticas de género se han institucionalizado

²⁷ La CES representa a 45 millones de afiliados y afiliadas de 90 organizaciones sindicales con sede en 38 países europeos y 10 federaciones europeas por rama de actividad, según se señala en su sitio oficial (<https://www.etuc.org/en>).

en los distintos niveles de la organización sindical, proponiendo estrategias para avanzar. Para la CSA, las auditorías participativas de género son “un instrumento clave para la incidencia e integración de políticas de género en los procesos de autorreforma sindical de la región.” (CSA, 2013, p. 20)

Los desafíos que enfrenta el sindicalismo frente a las drásticas transformaciones del mundo laboral solamente pueden ser enfrentados involucrando a las trabajadoras y considerando las desigualdades de género. Se trata de entender que las relaciones de género y la división sexual del trabajo son ejes que definen cómo hombres y mujeres se insertan en el mundo laboral y experimentan sus condiciones de trabajo y de vida, siendo intrínsecas a la explotación del trabajo humano. ¿Cómo se insertan las mujeres y los hombres en la economía informal, en el trabajo tercerizado y precario, en los sectores más modernos de alta tecnología, en los procesos de transformación por los que pasa el mundo laboral debido a los cambios tecnológicos, en el mercado laboral clásico? ¿Cómo afectan las diferencias de género a los trabajadores y trabajadoras migrantes, de diferentes orígenes étnico-raciales, ya sea en países industrializados o en desarrollo y en todas las regiones del globo? Con base en este conocimiento se pueden trazar estrategias que incidan sobre las desigualdades de género con el objetivo de superarlas y evitar que sigan reproduciéndose. La CSI y la CSA sostienen que la perspectiva de género debe de estar integrada a todas las políticas y estructuras sindicales, pero ella no suele ser un eje de los análisis del mundo laboral efectuadas en las organizaciones sindicales, ya que aparece allí más bien como un complemento (prontamente olvidado) o ni siquiera es tomada en cuenta.

En las últimas décadas las mujeres han sido incansables en la lucha para transformar los sindicatos, combatiendo con múltiples y eficientes iniciativas el machismo sindical, visibilizando a las trabajadoras y bregando por democracia también en términos de género. Es lo que muestran las experiencias aquí rescatadas de la CSI, la CSA y la CUT de Brasil, y también otras existentes. Pero las relaciones de género en el sindicalismo siguen desiguales, con lo cual les toca ahora

más a los hombres posicionarse sobre el desafío de compartir el poder con las trabajadoras e incorporar la perspectiva de género a la política sindical. Que no se les atribuya a las mujeres mismas la responsabilidad por los problemas que encuentran para participar en los sindicatos sino que los sindicalistas –y también algunas sindicalistas– miren hacia adentro de sus organizaciones y se pregunten qué hace el sindicato para incorporar y representar debidamente a las trabajadoras. Al hablar sobre su película *La vida invisible de Eurídice Gusmão*, que retrata cómo dos hermanas enfrentaron las barreras impuestas a las mujeres en los años cincuenta del siglo pasado, el cineasta Karim Aïnouz constata que “las mujeres han conquistado mucho, quienes no cambiamos fuimos los hombres.” (Galvani, 2019) El desafío está puesto también para los hombres que tienen mentalidad abierta, que no huyen de operar transformaciones en su propia manera de pensar y vivir las relaciones de género –que los hay en el sindicalismo y son aliados de las sindicalistas. De ellos se espera una incidencia más activa en los procesos de provocar cambios en las estructuras y relaciones de poder sindical: ya no es tiempo de más apoyos silenciosos y confortables. De todos modos, las mujeres van a seguir actuando para conquistar más y más rápidos avances en dirección al sindicalismo plenamente democrático donde estén definitivamente como iguales.

Bibliografía

Abramo, L. y Rangel, M. (Eds.). (2005). *Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: OIT.

Álvarez González, A. I. (1999). *Los orígenes y la celebración del Día Internacional de la Mujer, 1910-1945*. Oviedo: KRK-Ediciones.

Anigstein, C. (2016). Por un sindicalismo sociopolítico. La plataforma de la Confederación Sindical de las Américas. *Nueva Sociedad*, (264).

Anigstein, C. (2017). *Nuevos horizontes para el sindicalismo hemisférico: la Confederación Sindical de las Américas (CSA)*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert).

Britwunm, A. O. y Ledwith, S. (Eds.). (2014). *Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University Researchers*. Munich/Mering: Rainer Hampp Verlag. Recuperado de: www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf. Visto el 31 de octubre de 2019.

Central Única de Trabajadores. (2003). *Mulher, participação e poder. As mulheres para o sindicato*. San Pablo: CUT.

Central Única de Trabajadores. (2016). Estatuto. Atualização aprovada no 12º CONCURTO (2015). Recuperado de: <https://admin.cut.org.br/system/uploads/document/d9929e86e1f980bfd16571b3a734aba7/file/web-estatuto-cut-2016-versao-12-concut.pdf>. Visto el 12 de febrero de 2017.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). Panorama Social de América Latina 2018. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf. Visto el 30 de octubre de 2019.

Confederación Europea de Sindicatos. (2019). ETUC Annual Gender Equality Survey 2019. Recuperado de: www.etuc.org/en/circular/etuc-annual-gender-equality-survey-2019. Visto el 25 de noviembre de 2019.

Confederación Sindical de las Américas. (2013). Quiénes somos. Recuperado de: <http://csa-csi.org/NormalMultiItem.aspx?pageid=74>. Visto el 5 de noviembre de 2019.

Confederación Sindical de las Américas. (2013a). Guía sindical sobre auditorías participativas de género y procesos de autorreforma sindical. Recuperado de: <http://csa-csi.org/Documentos.aspx?pageid=11989>. Visto el 25 de noviembre de 2019.

Confederación Sindical de las Américas. (2015). Organización Sindical y Autorreforma. Recuperado de: <http://csa-csi.org/HomeInterna3.aspx?pageid=4567>. Visto el 2 de noviembre de 2019.

Confederación Sindical de las Américas. (2016). Estatuto. Recuperado de: www.csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=7910. Visto el 5 de noviembre de 2019.

Confederación Sindical de las Américas. (2019). II Conferencia de Mujeres “Futuro del trabajo con igualdad y equidad: Mujer, Democracia y Sindicato. Documento Base. San José de Costa Rica: CSA.

Confederación Sindical Internacional. (2019). Estatutos y reglamentos. Recuperado de: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_constitution_2019_es.pdf. Visto el 5 de noviembre de 2019.

Confederación Sindical Internacional. (2019a). Índice Global de los Derechos de la CSI 2019. Los peores países del mundo para los trabajadores. Recuperado de: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-es.pdf. Visto 22 de noviembre de 2019.

Confederación Sindical Internacional. (2019b). En este Día Internacional de la Mujer, pongamos fin a la violencia de género. Recuperado de: www.ituc-csi.org/IWD2019-ES. Visto el 10 de marzo de 2019.

Confederación Sindical Internacional. (2018). Las mujeres lideran el cambio. *Equal Times*. Reportaje especial (11). Recuperado de: https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/las_mujeres_lideran_el_cambio_es.pdf. Visto el 27 de octubre de 2019.

Crenshaw, Kimberlé. (1989). “Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics”. *University of Chicago Legal Forum*, (1989) 1. Recuperado de: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://br.search.yahoo.com/&httpsredir=1&article=1052&context=uclf>. Visto el 10 de julio de 2018.

Galvani, G. (2019). Karim Aïnouz: “As mulheres conquistaram muito. Quem nao mudou foram os homens”. Recuperado de: www.cartacapital.com.br/cultura/a-vida-invisivel. Visto el 17 de noviembre de 2019.

Godinho Delgado, D. (2017) La construcción de poder sindical con paridad de género. El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad* (272). Especial Sindicatos en Transformación.

Internacional de Educación. (2016). Plan de acción para la igualdad de género 2015-2019. Recuperado de: https://download.ei-ie.org/Docs/Web-Depot/EI_GEAP_2015_SPA_web.pdf. Visto el 13 de noviembre de 2019.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Who are domestic workers. Recuperado de: www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-en/index.htm. Visto el 14 de noviembre de 2019.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018. Avance global. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Visto el 14 de noviembre de 2019.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). La contribución del diálogo social a la igualdad de género. Informe temático. Recuperado de: www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang-es/index.htm. Visto el 6 de noviembre de 2019.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del proyecto PRIDE. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf. Visto el 30 de octubre de 2019.

Pelatieri, P. (2017). Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. En Eugenia Troncoso Leone, José Dari Krein y Marilane Oliveira Teixeira (Orgs.). *Mundo do trabalho das mulheres. Ampliar direitos e promover a igualdade*. Campinas: CESIT/Instituto de Economia Unicamp.

Pérez Oliva, M. (2019). Carolin Emcke: “La extrema derecha tiene una utopía, que es regresiva. Ni los conservadores ni los socialdemócratas tienen una”. Recuperado de: https://elpais.com/elpais/2019/11/01/ideas/1572612640_359278.html. Visto el 4 de noviembre de 2019.

Pillinger, J., Pillinger, V. y Wintour N. (2016). Negotiating for Gender. *Equality*, (4). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_528947.pdf. Visto el 5 de junio de 2019.

Rigat-Pflaum, M. (2008). Los sindicatos tienen género. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentini/en/08142.pdf>. Visto el 2 de noviembre de 2019.

Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En M. Perrot y G. Fraisse. (Orgs.). *Historia de las Mujeres. Volumen 4: El siglo XIX*. Madrid: Taurus.

Serrano, M. R. y Certeza, R. A. (2014). Gender, Unions and Collective Bargaining in the Philippines: Issues and Critical Factors. En A. O. Britwunm y S. Ledwith (Eds.). *Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University researchers*. Munich/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Silva, R. (2012). Liberdade e autonomia se constrói com igualdade. Recuperado de: <http://cut.org.br/artigos/liberdade-e-autonomia-se-construi-com-1633/>. Visto el 12 de noviembre de 2019.

Teixeira, M- Olivera, Troncoso Leone, E. y Krein, J. D. (2017) *Reflexões coletivas de sindicalistas. Fortalecimento político das mulheres para garantir e ampliar direitos, promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica*. Campinas: CESIT/Instituto de Economia Unicamp.

Woolf, V. (1986). *Una habitación propia*. Barcelona: Seix Barral.

Desigualdades sexogenéricas en el trabajo

Las agendas sindicales feministas

Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto***

Introducción. Mujeres y disidencias en el mundo del trabajo y los sindicatos¹

En los últimos años el ascenso de la movilización feminista y de los movimientos de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries a escala mundial ha impactado visiblemente en la configuración de

* Doctora por la Universidad Nacional de Buenos Aires. Docente de grado y posgrado. Directora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades, IESCODE-UNPAZ. Activista feminista.

** Antropóloga (Universidad Nacional de Buenos Aires). Docente e investigadora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades, IESCODE-UNPAZ. Activista feminista sindical.

¹ Sin desconocer la intersección del género con otros ejes vertebradores de desigualdad (raza, clase, sexualidad, capacidad, edad, procedencia, etcétera), circunscribiremos nuestra mirada en este artículo al análisis de la participación laboral y sindical de las mujeres. Nos referiremos casi exclusivamente a las mujeres-cis entendidas como colectividad serial o grupo social (Young, 1994), antes que en términos de identidad, (supuesta) base “biológica” homogénea-común en el marco del (supuesto) binarismo sexual o dimensiones de otra índole. Lo anterior obedece a la práctica ausencia de registros, datos y estadísticas no binarios en estos ámbitos. Nos parece importante explicitar que, si bien nombraremos a las disidencias y haremos referencia a la participación de lesbianas, travestis, trans y no binaries, entendemos que la visibilización y la cuantificación de esta presencia constituyen

las organizaciones, los discursos y las luchas sindicales (Godinho Delgado, 2009; Estermann, 2016; Goldman, 2018; Arriaga y Medina, 2018; Gago, 2019). No solo se han visto fortalecidas las comunicaciones preexistentes entre ideas y prácticas provenientes de distintas expresiones del movimiento feminista y del (también) heterogéneo universo sindical, sino que, a su vez, se pusieron de manifiesto nuevas demandas y problemáticas relacionadas con las desigualdades sexogenéricas en sentido amplio y se tejieron alianzas y diálogos con organizaciones que suelen desplegar su acción en otros terrenos de lucha, como las vinculadas al ambientalismo, los pueblos originarios o las situaciones de las trabajadoras migrantes, por mencionar algunas.

Entre los estudios que han puesto la mirada en su articulación histórica priman aquellos que señalan que las relaciones entre el sindicalismo y los movimientos feministas y de mujeres distan de ser armoniosas.² Dinámicas persistentes de invisibilización y exclusión alimentan prejuicios arraigados, como los que le otorgan razón de naturaleza al carácter predominantemente doméstico de la mano de obra femenina en el capitalismo y silencian la presencia temprana de las mujeres en el trabajo, así como las estrategias de resistencia que surgieron frente a su incorporación plena y en condiciones igualitarias con respecto a los varones.³ “Los trabajadores se opusieron a la entrada en bloque de las mujeres y los niños en el mercado del

en sí mismas uno de los desafíos sindicales que se plantean desde la movilización feminista y disidente en curso.

² Para el caso de Argentina, puede verse el artículo de Andrea Andújar (2017), donde se sintetizan las principales preocupaciones y líneas de indagación en el contexto de la historia social del trabajo con perspectiva de género.

³ En este contexto, la especificidad de la participación laboral de las mujeres negras ha sido doblemente negada. Como explica bell hooks refiriéndose a las mujeres blancas norteamericanas que, a mediados del siglo XX, abrazaron la causa feminista y denunciaron los privilegios masculinos haciendo abstracción de la opresión racial: “Mientras ellas se quejaban de los peligros de estar encerradas en el hogar, la mayoría de las mujeres ya formaban parte de la mano de obra del país. Muchas de estas mujeres, que en el ámbito laboral trabajaban largas jornadas por salarios escasos además de tener que hacer todo el trabajo doméstico en sus hogares, habrían visto el derecho a quedarse en casa como una «libertad»” (2017, p. 60). Sobre el

trabajo y trataron de excluirlos de los sindicatos y de los puestos de trabajo”, afirma Heidi Hartmann (1980).⁴ Por su parte, Teresa Torns y Carolina Recio (2011) también hacen aportes sobre el carácter mítico de la creencia de que las mujeres son un elemento advenedizo en el mundo laboral.

Existe todo un derrotero de reacciones masculinas frente a la participación de las mujeres y disidencias en las organizaciones sindicales –vinculado con exclusiones similares en el mundo político burgués en general (Pateman, 1995) y en las tradiciones de la izquierda y del movimiento obrero en particular–. Esta historia se caracteriza, entre otros aspectos, por un rechazo pertinaz ante los intentos por sumar reivindicaciones específicas de género al arco de las demandas de los sindicatos. Al rescatar, visibilizar y valorar la participación de las mujeres en las luchas y organizaciones de la clase trabajadora estamos poniendo en entredicho concepciones ampliamente difundidas del sindicalismo entendido como *cosa de varones* (Godinho Delgado, 1990) y se revela que *los sindicatos tienen género* (Rigat-Pflaum, 2008; Aspiazu, 2014, 2019). Con esta impronta, Torns y Recio reseñan una serie de trabajos que se detienen en el análisis de las resistencias de los varones proletarios organizados con el objeto de frenar la integración de las mujeres en las estructuras sindicales, que sintetizan en la fórmula de “mal maridaje entre el sindicalismo y el feminismo” (2011, p. 3). Para el caso de España, consideran que fue recién en las décadas del sesenta y del setenta del siglo XX que se registró un avance en cuanto a la introducción de demandas feministas en las

mismo problema trabajó Ángela Davis en el clásico *Mujeres, raza y clase*, publicado originalmente en 1981.

⁴ Resulta ilustrativa la demanda de salario familiar que Hartmann (1980) analiza como una condensación del conservadurismo patriarcal proletario en la medida en que, en lugar de organizarse en pos de la igualdad de salarios para la totalidad del universo de trabajadorxs, las direcciones obreras en el siglo XIX se orientaron a la restitución de las mujeres a su lugar doméstico, reforzando el salario percibido por el varón cabeza de familia. En este sentido, y según la autora, nos hallamos en presencia de un claro ejemplo de conciliación entre los intereses capitalistas y patriarcales, en desmedro del trabajo realizado por las mujeres.

organizaciones obreras. Siguiendo a Didice Godinho-Delgado (2009), la llegada de temas de género a las agendas sindicales latinoamericanas también reconoce sus orígenes en la llamada *segunda ola* del feminismo, coincidentemente con el ingreso masivo de mano de obra femenina en los mercados de trabajo asalariado de la región. En síntesis, la historia de las comunicaciones entre sindicalismo y feminismo no es breve, pero es evidente que el actual ciclo de alza de las movilizaciones feministas, de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries –con su carácter de *masividad* y *radicalidad*, al decir de Verónica Gago (2019)– habilita puntos de intervención y herramientas de diagnóstico inéditas que permiten, o bien incorporar problemáticas no abordadas, o bien modificar el enfoque de algunas áreas de acción sindical tradicional bajo una nueva óptica.

En el contexto iberoamericano, el movimiento feminista ha logrado permear a través de sus demandas, movilizaciones y viajes diversas estructuras sociales (sindicales, gubernamentales, familiares, individuales/subjetivas, entre otras) (Álvarez, 2010). Estas demandas no han configurado un único cauce de propuestas en torno a lo nuevo a construir y las respuestas frente a ellas son desparejas. Sin ánimo de trazar balances, podemos con seguridad afirmar que han dado lugar a la toma de conciencia de que existe un ropaje que incomoda a las feminidades y disidencias. El auge del movimiento feminista y de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries viene de un trayecto de prácticas que han sido de corte movimientista; en los últimos tiempos han motorizado el accionar de las feminidades y disidencias al interior de los espacios en que desarrollan su cotidianeidad, lo cual, para el caso de los sindicatos, nos permite hablar de nuevas *agencias feministas sindicales*. Éstas se traducen en forma de debates, reclamos y propuestas e involucran tanto a quienes expresan tímidamente que el ropaje de la opresión les queda incómodo, como a quienes les resulta insostenible. Las acciones se expanden y van produciendo un amplio universo de demandas, inscriptas en acciones que oscilan entre el *reconocimiento* y la *redistribución* (Fraser, 2000). Es de destacar que esta articulación se sitúa en un largo camino de

luchas, conquistas y frustraciones al interior de los sindicatos, en la búsqueda de construir un sindicalismo no patriarcal.

Existen diversas vías de acceso al análisis de las agendas sindicales de género. Si bien no es nuestra intención en este trabajo desarrollar una tipología, proponemos una sistematización que permite ponderar la magnitud y variedad de las problemáticas de intervención presentes en el entramado de reivindicaciones sindicales regionales. Desde una entrada que enfatiza el plano de los *temas-problemas*, pueden organizarse las demandas en seis ejes, a sabiendas de que se conectan entre sí y que las líneas de problematización aparecen a menudo de manera conjugada:

1. División sexual del trabajo, “mercados laborales” y economía de los cuidados.
2. Política, organización sindical y participación de mujeres y disidencias.
3. Violencia laboral y de género.
4. Políticas de diversidad y disidencia sexual.
5. Salud sexual y (no) reproductiva de lxs trabajadorxs.
6. Alianzas y diálogos con organizaciones que abordan otras problemáticas sociales tradicionalmente no centrales en los sindicatos (medio ambiente, pueblos originarios, DDHH, etcétera).

Nosotras optamos en este artículo por acotar nuestra mirada al primer punto de las agendas y contextualizamos el análisis en la consideración de la dimensión relacional de la división sexual del trabajo. A la hora de pensar el universo de indagación, incluimos reivindicaciones sostenidas por organizaciones sindicales con diferentes grados de formalización, abarcando las clásicas que reúnen trabajadorxs asalariadxs y las que agrupan a trabajadorxs con empleo no registrado y de la economía popular.

Adoptamos un enfoque orientado a indagar sobre las agendas sindicales de género en su conexión específica con las desigualdades presentes en “los mercados de trabajo” y en el ámbito del trabajo reproductivo, enmarcando nuestras preguntas en una concepción que toma como punto de partida el carácter relacional de las esferas de la producción y la reproducción bajo el capitalismo (Hirata y Kergoat, 1998; Carrasquer et al., 1998; Goren, 2017). Consideramos que esta aproximación puede ser un aporte para pensar acciones orientadas a generar cambios en el nivel relacional, tanto sobre la dimensión del *doing gender* (West y Zimmerman, 1987), es decir, en el plano de las interacciones sociales cotidianas, como en las estructuras que regulan las desigualdades. Cuando nos referimos a cambios en el nivel relacional, además, establecemos una distinción con aquellas acciones que, si bien son importantes en el camino hacia transformaciones estructurales, se centran en mejorar la situación de las feminidades en lo inmediato, sin proponerse atacar el nudo relacional, aunque lo socave y genere incidencias en él.

Desmontar el núcleo duro de las desigualdades nos coloca frente al desafío de revisitar nuestros marcos analíticos de abordaje para poder así avizorar sus limitaciones y potencialidades teórico-políticas de transformación. Tal como señala Saskia Sassen (2010), para conectarnos con el mundo debemos irremediablemente teorizar, pero también preguntarnos cómo hemos construido las categorías que definen nuestro entorno. El conocimiento social puede mostrar y revelar procesos y prácticas sociales, pero también corremos el riesgo de quedar fuertemente atrapadxs si no logramos construir categorías complejas y revisarlas al calor de la praxis histórico-social. Entonces, cobra particular importancia develar las múltiples formas de la dominación/opresión y, para el caso que nos ocupa, la matriz que conforma la *división sexual del trabajo*.

Diferentes aproximaciones a las desigualdades sexogenéricas en el trabajo

Para pensar en los nudos críticos de las desigualdades laborales sexogenéricas se puede recurrir a distintas líneas de abordaje. A los efectos de este artículo, optamos por sistematizar las formulaciones elaboradas al respecto en cuatro perspectivas:

1. La que postula la interdependencia de las esferas de producción y reproducción social como dos momentos de una misma relación: *postura relacional sobre la división sexual del trabajo*.
2. La que enfatiza la visualización de las desigualdades laborales sexogenéricas en el marco de los “*mercados de trabajo*”.
3. La que hace hincapié en el análisis del *trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados*.
4. La que, solidaria con la postura relacional y de cuidados, extiende sus cuestionamientos al *modo de producción capitalista, heteropatriarcal, racista y colonial*.

1. *Postura relacional sobre la división sexual del trabajo*

Enfatizar el concepto de *división sexual del trabajo* implica situar el centro del análisis en las relaciones sociales y, más específicamente, en las prácticas sociales. Tal como apunta Helena Hirata (2010), esta aproximación posibilita una lectura dinámica de la estructura social y, en estos momentos históricos, asume una potencialidad analítica y práctica de gran envergadura para pensar el accionar de las mujeres y disidencias en el marco de los sindicatos. La división sexual del trabajo es uno de los mecanismos fundamentales, junto con el racismo, mediante los cuales se producen sistemáticamente diferencias y desigualdades en la participación laboral y en las remuneraciones de la fuerza de trabajo (Crenshaw, 1989; Davis, 2005; Lexartza Artza et al., 2019).

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de actividades según sexo/género, a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, a una inserción diferenciada de feminidades, masculinidades y disidencias en los espacios de la reproducción y en los de la producción social. Desde una mirada enfocada en la división sexual del trabajo, su lógica y sus efectos, visualizamos las injusticias tanto al interior de cada uno de los momentos de producción y reproducción como en cuanto a la relación necesaria entre ellos (Kergoat, 1998), y a las características que esta articulación va asumiendo al ritmo de las transformaciones históricas. Justamente, consideramos que el no perder de vista el carácter histórico de la división sexual del trabajo es el modo de evitar reproducir su naturalización, sobre la cual reposa parte del secreto de su eficacia. En última instancia, vemos como uno de los objetivos más significativos de la intervención sindical el tender hacia la transformación de la división sexual del trabajo, democratizar las condiciones laborales hoy profundamente desiguales y avanzar en formas de relacionamiento más justas.

Entender las desigualdades entre feminidades y masculinidades en el trabajo implica pensar en una matriz multidimensional de abordaje analítico: no se trata de observar qué sucede en el ámbito productivo y en el reproductivo como espacios independientes y autosuficientes, sino de partir de un análisis dinámico de las relaciones sociales teniendo en cuenta los condicionantes situados en cada uno de ellos y aquellos que los conectan. Desde esta matriz se despliegan nuevas preguntas, como por ejemplo: ¿cómo diseñar acciones que produzcan cambios en la dinámica de las unidades familiares y concomitantemente pensar intervenciones orientadas a una mejor redistribución de los puestos de trabajo en los “mercados laborales”?, ¿de qué manera lograr que las instituciones laborales traccionen hacia un reconocimiento equitativo de las ciudadanías laborales?, ¿cómo lograr que los tiempos destinados al cuidado se equilibren y se adecuen a los tiempos del “mercado de trabajo” y viceversa?

2. Énfasis en la visualización de las desigualdades laborales sexogenéricas de los “mercados de trabajo”

Nos posicionamos desde un lugar que se distancia de los abordajes desde los cuales se tiende a conceptualizar el trabajo en vinculación exclusiva con lo que se conoce y denomina en términos de “mercados laborales”. Dar cuenta de los “mercados laborales”, entendidos como los espacios signados por la relación salarial, resulta de vital importancia, pero no es suficiente para realizar un análisis integral de las desigualdades sexogenéricas. Obliterar las articulaciones entre las esferas de lo tradicionalmente pensado como productivo, de un lado, y reproductivo, del otro, impide apreciar en su complejidad las segmentaciones del trabajo presentes en la actualidad y ver la totalidad de la explotación laboral bajo el capitalismo, que no comienza ni termina con el trabajo asalariado.

Desde los feminismos se ha argumentado que, bajo su pretendida neutralidad, lo que llamamos “trabajo” se encuentra segmentado por género, raza, sexualidad, capacidad y otros vectores de desigualdad que fragmentan la fuerza laboral e imponen modos diferenciados e interconectados de regulación de la mano de obra, así como distintos ritmos de explotación (Beechey, 1979, 1994; Hartmann, 1980; Crenshaw, 1992; Benería y Roldán, 1992; Brewer, 1993; Kergoat, 1998; Carrasco y Domínguez, 2003; Davis, 2005). De igual manera, las concepciones que subyacen a las instituciones laborales, las lógicas que organizan la oferta y demanda de mano de obra o el hecho de que existan ramas de actividad colonizadas por tal o cual sexo asignados habla del carácter no universal ni igualitario de la distribución de tareas y puestos de trabajo, así como de la condición no homogénea de la fuerza de trabajo.

Focalizando en los “mercados laborales”, un grupo de factores que pueden explicar la persistencia de la división sexual del trabajo y las desigualdades que ella implica son las normas inscriptas en las instituciones laborales en cuanto a su contribución a la definición de la estructura de las remuneraciones y a su incidencia sobre las

brechas; esto es, sobre los diferenciales de ingresos y la distribución generizada de tareas y sectores de actividad. Para ello es importante analizar las discriminaciones directas e indirectas presentes en la legislación laboral y en los convenios colectivos de trabajo, tanto aquellas que están en la propia letra de la norma, como las que se concretan en forma de discriminación por el modelo patriarcal vigente (Goren y Trajtemberg, 2018).⁵

La economista feminista Ingrid Palmer (1992) señala que el acceso al “mercado” se ve condicionado por lo que denomina *impuesto reproductivo*, donde el trabajo no pago que realizan las mujeres en el hogar es el resultado del pacto patriarcal que firmaron los varones tras la Segunda Guerra Mundial, por medio del cual se los consagró como proveedores económicos universales de la familia, mientras que a las mujeres se las encasilló como cuidadoras familiares y domésticas (Cobo Bedia, 2010). “Este impuesto en trabajo reproductivo y la asimétrica distribución de recursos coloca a las mujeres en una posición de desigualdad respecto de los varones” (Cobo Bedia, 2003, p. 13). Pero es aquí donde se impone recordar que en esta conformación histórica, más allá de los cambios acaecidos, siguen vigentes las territorializaciones diferenciadas entre las tareas consideradas socialmente como típicamente *femeninas* o *masculinas*, lo cual se replica al interior de los “mercados de trabajo”. Así, trabajadorxs con ciertos perfiles, en términos de las “oportunidades” que ofrece el “mercado”, son “demandadxs” y/o se “ofrecen” en determinados segmentos y, a su vez, estos segmentos se van consolidando a partir de los perfiles de

⁵ Un típico ejemplo de discriminación directa, presente en parte de la legislación laboral de la región, es el hecho de que las licencias por “maternidad” sean abonadas por el sistema de seguridad social, pero que no se conciben en términos de remuneración a los efectos de computar antigüedad y aguinaldo. Un caso extendido de discriminación indirecta, por otro lado, es la distribución de las horas extras por parte de lxs empleadorxs, donde es mucho más frecuente que se priorice a las masculinidades, a pesar de no existir norma escrita que las favorezca. Este tipo de desigualdades del “mercado de trabajo” nos motiva a pensar necesariamente en la vinculación entre las esferas productiva y reproductiva, dado que obedecen a la estructura de la división sexual del trabajo.

lxs trabajadorxs que se desempeñan allí. De tal manera, se van configurando territorios laborales femeninos y masculinos, con demarcaciones que raramente se desdibujan (Goren, y Trajtemberg, 2016).

La demarcación de territorios hace referencia a la *segregación horizontal y vertical* de los “mercados de trabajo”. Las personas se insertan en las ramas de actividad tradicionalmente consideradas como *naturales* para uno u otro género –en el marco del binarismo sexual–, con lo cual se mantiene la frontera entre dos terrenos bien diferenciados. Las mujeres se concentran en mayor medida en ramas de actividad tales como servicios personales, servicio doméstico, comercio, hotelería, gastronomía, enseñanza y servicios de salud; los varones, por su parte, se concentran en mayor porcentaje en la industria y el comercio (OIT, 2018). A su vez, al interior de estos espacios ellas desarrollan mayoritariamente tareas atribuidas socialmente a lo *femenino*, es decir, aquellas con menor reconocimiento y valor social y económico. De este modo, los distintos segmentos en los que se estructura el “mercado laboral” y donde se agrupan distintos perfiles de trabajadorxs se caracterizan por condiciones laborales desiguales y remuneraciones fuertemente diferenciadas. En el marco de dicha segmentación, y con independencia de los niveles educativos alcanzados por las personas, se registran diferencias en cuanto a la inserción laboral vinculadas con la calificación de las actividades a desarrollar. Se observa aquí que las mujeres asalariadas trabajan principalmente efectuando tareas no calificadas y operativas, al tiempo que se encuentran subrepresentadas en posiciones jerárquicas, de liderazgo y conducción –fenómeno conocido como *techo de cristal*–.

La segmentación de los “mercados laborales” contiene, en el contexto más amplio de la división sexual del trabajo, algunos de los factores explicativos de las brechas salariales por género que –más allá de asumir dimensiones diferentes de acuerdo a si hablamos de trabajo registrado o no registrado, o en función de distintas territorialidades, procedencias sociales, etcétera– conservan la regularidad de ser desfavorables para las mujeres y disidencias. Asimismo, la

segregación laboral sexogenérica conlleva efectos negativos no solo en un plano objetivo, sino también subjetivo: esta valoración diferencial se traduce en relaciones sociales desiguales, con una fuerte impronta en términos de falta de reconocimiento, a la vez que produce y recrea asignaciones identitarias que colocan a las mujeres y disidencias en posiciones minusvaloradas, en el marco de un ejercicio de poder que pondera de manera privilegiada determinadas tareas en función de su asociación con ideas de productividad y supuesto aporte social, ligadas al modelo de masculinidad hegemónica.

3. Hincapié en el análisis del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados

Otro enfoque se centra en la consideración de las actividades reproductivas: el trabajo doméstico y de cuidados. Desde esta aproximación se ha visualizado la participación desigual de mujeres y varones en estas actividades y se pudo identificar una división generizada de las labores remuneradas que implica asignaciones naturalizadas de tareas en razón del sexo/género. Ejemplo de ello son los *cuidados*, que son prestados gratuitamente bajo relaciones de parentesco y/o en el marco de los hogares pero que, al ser realizados en el ámbito público, obtienen remuneración y pasan a ser considerados como *trabajo*. Los debates político-teóricos dentro del feminismo han conducido, pues, a una ampliación de la noción de trabajo a fin de incluir las actividades que hacen a la reproducción. En definitiva, la visibilización feminista de estas tareas entendidas como trabajo ha dado paso a que se analicen tanto las prácticas en sí mismas como, también, a quienes las desarrollan, para conocer las condiciones en que se realizan –en tanto actividades remuneradas o no–, y el papel del Estado en la delimitación de las fronteras entre lo público/productivo y lo privado/reproductivo, así como la contribución económica y social que representan en el capitalismo (Daly, 2011). En esa dirección, los avances de la economía feminista en los últimos años, en particular mediante el concepto de “economía del cuidado”, permitieron

incluir la consideración del trabajo no remunerado en los procesos económicos –a partir de una mirada que gravita sobre las relaciones de género–, para valorar y reconocer su aportación a la reproducción social y al funcionamiento de la economía (Rodríguez Enríquez, 2005).

Siguiendo a Karina Batthyány (2015), en la región latinoamericana existen, por un lado, propuestas de redistribución de los cuidados dentro del hogar que buscan incidir en el aumento de los quehaceres domésticos y de cuidado por parte de los varones –pensando en familias heterosexuales–, y por el otro, iniciativas que se centran en la participación de las instituciones públicas y privadas en la organización social del cuidado, con el objeto de absorber parte del trabajo que hasta el momento realizan las mujeres al interior de las organizaciones familiares. En cuanto a este último aspecto, Eleonor Faur (2014) sostiene que la corresponsabilidad del cuidado entre Estado, mercado y familias varía de acuerdo a la densidad que la presencia del Estado tiene en determinado lugar y al poder adquisitivo de las familias que allí residen. Por lo tanto, no puede plantearse que exista un único modelo o régimen de cuidados posible.

Ahora bien, hablar de cuidados en particular y de trabajo reproductivo en general nos conmina a examinar los imaginarios y estereotipos que rodean a las ocupaciones, cimentados en una base fuertemente familiarista y maternalista sobre la cual se erigen las identidades feminizadas hegemónicas. Esto nos propone “una mirada situada de la construcción del cuidado” en la región (Goren, 2017), que pueda servir de base para reflexionar desde las agencias feministas sindicales. Diversas autoras (Jelin, 1994; Molyneux, 2001) han analizado los procesos de configuración histórica de una imagen e ideología maternalista en Latinoamérica, y mostraron cómo ella ha operado de manera no unívoca, dando lugar a procesos de subordinación, pero también de resistencia y reivindicación, como es el caso de las *Madres y Abuelas de Plaza de Mayo* en las luchas antidictatoriales de fines de siglo XX en Argentina. Por su parte, Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns retoman los aportes de

Sue Himmelweit, al señalar la importancia de superar la antinomia entre trabajo y no trabajo para abarcar las actividades de cuidados y “particularmente sus connotaciones subjetivas y emocionales” (2011, p. 38). Claramente, la concepción hegemónica del trabajo bajo el capitalismo –encorsetado en la relación salarial–, no logra abarcar el tipo de actividades así connotadas.

Por último, no hay que olvidar la importante cantidad de mujeres que no participan en el trabajo remunerado, ya sea por la escasa demanda de empleo para ellas o por no poder resolver las actividades de cuidados en el marco de la sinonimia dominante que se establece entre mujer y cuidadora. Al decir de Maxine Molyneux (1994), tanto la denominada *inactividad económica*⁶ como la menor cantidad de horas trabajadas por las mujeres ofrece un servicio de atención infantil con costo mínimo para el Estado, a la vez que descomprime la demanda de empleo y garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo de manera gratuita para el capital, lo cual nos envía al cuarto y último enfoque que recorreremos en este artículo.

4. Postura cuestionadora del modo de producción capitalista, patriarcal, racista y colonial

Tal como hemos desarrollado, existe una extensa trayectoria de militancia y problematización teórica en torno al rol del trabajo femenino asociado con la reproducción y los cuidados de la especie, con el amor, el afecto y el distanciamiento respecto de la *producción* propiamente dicha. Aquí, el término “producción” envía a sentidos propios de una cosmovisión civilizatoria burguesa, masculinista, moderna, y con ideas de crecimiento indefinido, de explotación y acumulación. Este recorrido militante nos remite a las formulaciones surgidas del socialismo utópico, el anarquismo y el comunismo (Engels, 1972;

⁶ Denominación claramente formulada desde un marco ciego al género, dado que obtura la visualización de las tareas desarrolladas en el ámbito de la “reproducción social”, realizadas principalmente por las mujeres y disidencias.

Fourier, 1989; Kollontai, 2016). En diálogo con esta tradición teórico-política, son célebres los debates que, a través del establecimiento de cruces entre marxismo y feminismo, buscan desentrañar las relaciones entre la explotación capitalista y la dominación patriarcal. Para ello, ubican el trabajo doméstico como el objeto privilegiado de la apropiación del trabajo productivo y, especialmente, *reproductivo* de las mujeres, y lo conciben como un elemento fundamental para la producción y reproducción social (Ferguson, 1972; Dalla Costa, 1972; Sacks, 1979; Hartmann, 1980; Delphy, 1985; Young, 1992; Rubin, 1998; Guillaumin, 2005; Arruzza, 2010; Federici, 2010, 2013, 2018).

Silvia Federici (2010) colabora hondamente en la comprensión de los procesos históricos que condujeron a la domesticación y colonización del trabajo de las mujeres en el capitalismo y, junto con una larga tradición de estudios de economía de los cuidados, permite visualizar la relevancia material, y no *meramente* simbólica, del trabajo reproductivo, que es realizado mayoritariamente en el mundo actual por mujeres y niñas. Federici (2018) señala como crucial la producción de la fuerza de trabajo propiamente dicha como una de las contribuciones centrales de las mujeres y problematiza la idea del trabajo asalariado concebido como la única fuente de transformación y de valorización social.⁷

Estos planteos entrañan una potencialidad no menor: en la medida en que ponen en entredicho la supuesta capacidad de crecimiento ilimitado implicado en el desarrollo del modo de producción capitalista, cuestionan las propias bases de sustentabilidad del sistema y postulan que la crisis de reproducción de la vida solo ha de resolverse por fuera del mismo. Así, emerge el conflicto capital-vida como uno de los desafíos más acuciantes del presente (Pérez Orozco, 2014). Con ese mismo espíritu, se avanza en la caracterización de los modelos

⁷ Como apunta Gago refiriéndose a una de las aportaciones de ciertas posturas feministas, anticoloniales y marxistas: “La condición del trabajo asalariado es el trabajo no asalariado” (2019, p. 126), en una trasmutación de la célebre frase “La condición del capital es el trabajo asalariado”, de *El Manifiesto Comunista*, de Marx y Engels.

de desarrollo, denunciando su naturaleza heterosexista, colonial y patriarcal (Aguinaga et al., 2012).

En síntesis, el abordaje de la cuestión de los cuidados y del trabajo doméstico desde una postura que no pierde de vista la relación entre producción y reproducción despliega la problematización al punto de postular la imposibilidad de superar las llamadas desigualdades de género por fuera de una crítica radical al capitalismo. Desde esta perspectiva, pues, la división sexual del trabajo es releída en los siguientes términos: las tareas feminizadas son, justamente, las que se orientan a sostener la vida, y el sostenimiento de la vida es incompatible con la acumulación capitalista.

El lugar de la división sexual del trabajo en las agendas sindicales de género

Como hemos visto, la división sexual del trabajo es una de las claves para interpelar un sistema de desigualdades e injusticias. Desde este prisma es posible concebir los ámbitos productivo y reproductivo en su relación, se manifiesta el carácter incompleto de los abordajes que analizan las inequidades con énfasis en uno solo de los polos y cobran envergadura los aportes feministas que desnaturalizan la división entre las esferas “pública” y “privada”.

Ahora bien, pueden leerse en las agendas sindicales de género de la región rasgos que permiten cuestionar –aunque en grados variables– la dicotomía público/privado desde diferentes posiciones y propuestas de acción. De este modo, por caso, se denuncia la falta de reconocimiento y la no remuneración del trabajo reproductivo y de cuidados, feminizado en las sociedades contemporáneas. Adquieren relevancia reclamos orientados a visibilizar este protagonismo y el valor que implica para la economía, así como la pobreza de tiempo que trae aparejado, lo cual también constituye un condicionante para la participación sindical de las mujeres (Godinho Delgado, 1990, 2009; Rigat-Pflaum, 2008; Torns y Recio, 2011; Piris, 2015). Estas voces

se sustentan en encuestas de usos del tiempo que permiten ponderar la *doble y triple jornada/presencia/carga* de las mujeres (Balbo, 1978; Carrasquer Oto, 2009). Entre las acciones con mayor impacto y radicalidad en este sentido se encuentran los *Paros internacionales de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries*,⁸ que incluyen entre sus objetivos principales el revertir la invisibilización y secundarización del trabajo reproductivo, develando su captura en el marco del capitalismo patriarcal y colonial.⁹

De la lectura de las agendas sindicales se desprenden otras demandas orientadas en esta dirección, tales como los reclamos por dispositivos de cuidado infantil en los espacios laborales, la ampliación de licencias sin distinción de género y propuestas de redistribución de los cuidados que apelan al involucramiento del Estado como actor central. Algunas de estas iniciativas se emparentan con recomendaciones provenientes de las agencias multilaterales y los organismos de cooperación internacional que, en ciertos casos, enfatizan la importancia de guiar el accionar sindical hacia la promoción de la *conciliación* entre vida familiar y profesional –sin cuestionar el rol preponderante de las mujeres en la reproducción–, mientras que, en otros, plantean la llamada *corresponsabilidad*, que tiene por

⁸ A medida que se van desarrollando acciones en diferentes regiones del mundo, van mutando las denominaciones de la huelga, se incorporan sujetos y se replantea su naturaleza y alcances, a través de la aparición de nuevas palabras-conceptos como “transnacional, plurinacional, feminista”, etcétera.

⁹ Siguiendo a Gago (2019), es en ocasión de las articulaciones entre el movimiento feminista y los sindicatos argentinos de cara a la organización de los paros feministas que se revela toda una serie de prejuicios y resistencias que hablan de la potencia de transformación que contiene el feminismo en el terreno relativamente estable de los sindicatos. La reacción sindical antifeminista surge directamente contra este poder desestabilizador, que plantea desafíos profundos a las jerarquías hoy naturalizadas en las organizaciones tradicionales. Dicha reacción se expresa bajo múltiples formas, que pueden resumirse en una postura que coloca a las mujeres y disidencias en términos de externalidad respecto de los sindicatos. De esta forma, se niega su presencia histórica en las organizaciones, así como su capacidad de agencia política, al tiempo que se acusa a los feminismos de dividir a la clase obrera y de querer apropiarse de la herramienta de lucha por excelencia de los sindicatos (la huelga), en un intento por monopolizar las estrategias activistas y por preservar el poder petrificado de las dirigencias sindicales masculinas.

objetivo el disminuir las barreras discriminatorias que se apoyan en la asunción del papel femenino como sinónimo de cuidadora hogareña (Rodríguez Gustá, 2010).¹⁰ Estas propuestas tienen su correlato en algunas de las estrategias que las mujeres diseñan para facilitar y fortalecer su participación en las estructuras sindicales. Este punto no será analizado en este artículo, pero es una de las aristas del tema a destacar.

Podemos afirmar que en numerosos casos, lejos de orientarse a una crítica profunda de la división sexual del trabajo, las demandas existentes priorizan la necesidad de visibilizar la carga reproductiva hoy feminizada. Esto es, la mirada se centra en el trabajo doméstico y de cuidados, a partir de lo cual la consideración del (los) “mercado(s) de trabajo” queda relegada a un segundo plano y la mirada relacional por la que aquí abogamos se desdibuja. En otras palabras, si bien existe un reconocimiento de la división sexual del trabajo como uno de los factores decisivos que explican las injusticias de género, predominan propuestas que corren el riesgo de reforzar las territorialidades generizadas, naturalizar las desigualdades y eternizar el rol de las mujeres como cuidadoras, antes que problematizarlo, rechazarlo o generar otro tipo de relación en cuanto a la inserción laboral de las mujeres y disidencias. Tal como lo explica Pilar Carrasquer Oto en el artículo incluido en este libro,¹¹ la centralidad que han adoptado los estudios del cuidado desplaza el foco de interés desde el *trabajo* hacia los *cuidados*, con sus ventajas y desventajas, que en este caso pueden traducirse en la desatención de la reorganización misma del trabajo denominado *productivo* en términos clásicos. En este sentido, se nos plantean algunos interrogantes: ¿qué ocurre cuando las agendas sindicales toman como eje los

¹⁰ Amaia Pérez Orozco cuestiona duramente las recomendaciones orientadas a la corresponsabilidad y las concibe como propias de lo que denomina perspectivas integradoras, puesto que no dan cuenta de la “existencia de un conflicto irresoluble entre la acumulación de capital y la sostenibilidad de la vida y [d]el papel que el heteropatriarcado juega en acallarlo” (2014, pp. 51-52).

¹¹ Véase *El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología*.

cuidados y se torna borrosa la visión de las desigualdades e injusticias de los “mercados de trabajo”? ¿cuáles son las potencialidades de transformación que esas miradas entrañan?, ¿qué se modifica y qué permanece imperturbable?

Tomando por caso las demandas sindicales orientadas a la ampliación de las licencias por nacimiento, crianza y cuidados formuladas desde una perspectiva de género y diversidad, nos preguntamos acerca de las posibilidades de que estas normativas, si bien necesarias, sean suficientes de cara a incidir en la división sexual del trabajo, especialmente si no se acompañan de otras medidas que, de alguna manera, generen la obligación de cumplirlas, tanto desde el punto de vista de lxs empleadorxs como de lxs trabajadorxs. ¿Cuáles deberían de ser estas iniciativas?, ¿cómo pensar de manera articulada políticas de acción positiva/afirmativa¹² y medidas sustantivas¹³ para que actúen en simultáneo y en un mismo sentido?

Detrás de algunas demandas sindicales que enfatizan la dimensión de los cuidados y apuntan al reconocimiento de la sobreexplotación de las mujeres puede existir el supuesto de que la transformación en ese terreno podría implicar de suyo la desaparición de las estratificaciones del mercado de trabajo. Aun cuando consideramos que medidas orientadas en este sentido redundarían en una mejora de la calidad de vida de las mujeres en términos de usos del tiempo, autonomía económica, fortalecimiento de distintas formas de

¹² Una medida de acción positiva o afirmativa constituye un instrumento de corrección de desigualdades pero no cuestiona los dispositivos productores de las desigualdades que pretende remover.

¹³ El concepto de igualdad sustantiva figura en la Recomendación General número 25 del año 2004 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad, donde se sostiene que “un enfoque jurídico o programático puramente formal no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. [...] El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”. Texto disponible en [www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf).

agenciamiento, etcétera, creemos que no conllevarían por sí mismas a un corrimiento de las territorializaciones femeninas y masculinas del “mercado de trabajo”, ya que sitúan el eje en una sola parte de la relación (la reproducción).

Por otra parte, y poniendo el foco en los “mercados de trabajo”, se abre un universo adicional de preguntas: ¿cómo se podría modificar la segregación laboral para que las mujeres y disidencias sean “demandadas” y se “ofrezcan” en segmentos laborales hoy mayoritariamente masculinizados?, ¿cuáles son las acciones capaces de promover cambios en la oferta y la demanda de mano de obra?, ¿cómo transformar la valorización material y simbólica del conjunto diverso de tareas agrupables bajo un concepto amplio de *trabajo*, que incluya los procesos reproductivos?, ¿cómo promover que las subjetividades ancladas en roles asignados socialmente encuentren nuevos espacios de identificación y fortalecimiento que abran formas alternativas de negociar y disputar el poder?, ¿cómo modificar las llamadas *vocaciones femeninas y masculinas*?, ¿cómo compensar las desigualdades de ingresos provocadas por las entradas y salidas del mercado de trabajo que se generan como producto del uso de las licencias por maternidad/cuidados para que no se traduzcan en desigualdades? Claramente, resulta difícil pensar en estos corrimientos si no interrogamos también otros ámbitos de la vida social que recrean las desigualdades y dan sustento a las segregaciones de género. Es decir, ¿cómo es posible generar cambios en la oferta y la demanda de mano de obra si no se revisa, por ejemplo, la sociedad en su carácter generizado, la ideología patriarcal que reproduce la binariedad de género sobre la que se arraigan las territorializaciones laborales?, ¿cómo reformular las segregaciones ocupacionales sin cuestionar las improntas educativas que colaboran con la prolongación del rol reproductivo para las feminidades?, ¿cómo comenzar a deshacer el sistema de significados que decodifica el trabajo de cuidados como algo menor y legitima una relación desigual de poder, un modo de explotación que secundariza la vida y sus condiciones de reproducción?

Solo considerando de manera integral las esferas de la producción y de la reproducción entrelazadas es posible seguir construyendo una agenda sindical de género que cuestione la base sobre la cual se sustenta la división sexual del trabajo que rige en nuestras sociedades. Coincidimos en este punto con María Rigat-Pflaum cuando afirma: “se trata de introducir los cambios necesarios en la política y la acción sindical tendientes a reconocer la existencia de un mercado de trabajo diferenciado, segmentado y asimétrico, que de ninguna manera tiene características de homogeneidad” (2008, p. 7).

Reflexiones finales

La intensificación de la participación de mujeres y disidencias en las organizaciones sindicales regionales, así como la legitimidad social más amplia que adquieren ciertas problemáticas como producto de la visibilización de las agendas feministas en la presente coyuntura, fundan un suelo fértil para la adopción de reivindicaciones específicas y la adaptación y revisión de viejas demandas en clave feminista. En este contexto, irrumpen nuevas interpretaciones que ponen en entredicho la separación clásica entre lo público y lo privado, la producción y la reproducción.

Partimos de una concepción del género entendido como “forma primaria de relaciones significantes de poder”, subrayando su carácter relacional e histórico (Scott, 1996), productor de masculinidades, feminidades y disidencias, y fuertemente atravesado por privilegios y desigualdades que remiten a otras estructuras de opresión y explotación, como la raza, la sexualidad y la clase (Crenshaw, 1989). Si traducimos esta premisa a pensar *el trabajo*, podemos hacerlo desde la noción de división sexual del trabajo: una relación social que articula producción y reproducción como dos instancias de una misma totalidad. Entonces, al abordar “los mercados de trabajo” con perspectiva de género se tornan visibles sus segmentaciones, lo cual nos conduce inexorablemente a examinar las articulaciones con

el trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados. Inversamente, al poner el foco en el trabajo reproductivo y las tareas de cuidado, se vuelve insoslayable el análisis del trabajo considerado como directamente productivo.

Al explorar la orientación general de las agendas sindicales parece haber una tendencia a priorizar problemáticas que, si bien se hallan en estrecha conexión con las desigualdades en el trabajo, usualmente no se abordan desde la modificación de las instituciones laborales que reproducen las injusticias estructurales de género, sino desde otros ángulos más vinculados con el plano de las relaciones interpersonales, como es el caso de la violencia de género (ya sea en el ámbito laboral o fuera de él).¹⁴ Al mismo tiempo, se ha instalado en la agenda pública de la región la lucha feminista por el reconocimiento de las tareas de cuidado y en este punto nos preguntamos qué ocurre cuando esta demanda ingresa en la arena sindical, un espacio que tradicionalmente ha buscado intervenir en el campo del trabajo remunerado. ¿Cómo evitar una transpolación mecánica? Las denuncias del no reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados no siempre logran articularse con otras acciones que, de manera conjunta, cuestionen los mecanismos de la división sexual del trabajo y son estos mecanismos los que también están presentes y refuerzan las barreras entre territorializaciones laborales consideradas como masculinas y femeninas, asignando a las mujeres y disidencias aquellas tareas que, subvaloradas social y económicamente, conforman lo que llamamos reproducción.

Sin embargo, pueden encontrarse en las organizaciones sindicales algunas demandas que analizan y tematizan las segregaciones laborales por género que, junto con una batería de propuestas que giran en torno a la distribución igualitaria del trabajo reproductivo, pueden contribuir a una redefinición y puesta en cuestión de las

¹⁴ Para una problematización de la centralidad que ha adquirido la cuestión de las violencias de género, en desmedro de lecturas ancladas en conceptos como opresión o explotación, puede verse el artículo de Catalina Trebisacce (2018).

fronteras público/privado, producción/reproducción, masculino/femenino. Con esta impronta, se piensa la división sexual del trabajo en su carácter relacional, es decir, se enfatiza no solo la necesidad de visibilizar la carga feminizada del trabajo doméstico y de cuidados, sino también la transformación de las instituciones sociolaborales que moldean las injusticias de género, generando política sindical orientada a democratizar los espacios de trabajo.

En un contexto de debates candentes acerca del *trabajo del futuro* (OIT, 2017) y dada la evidencia histórica de que la incorporación de la mano de obra femenina al trabajo asalariado no ha redundado en una mutación profunda de los roles asimétricos de género, sino que, antes bien, reforzó la carga laboral de las mujeres, nos inquieta pensar que la posibilidad más factible sea que la perspectiva de las mujeres como cuidadoras se vuelva hegemónica. El desafío es doble: por un lado, ¿cómo valorizar socialmente los trabajos de cuidados?, ¿cómo alimentar una concepción amplia de trabajo, orientado a la vida, y evidenciar el hecho de que todas las personas necesitamos cuidados?, ¿cómo articular la actividad sindical con las problematizaciones en torno al conflicto capital-vida? Por el otro, ¿cómo resignificar y redistribuir estas tareas quitándoles el sesgo de género, raza y clase que guardan en la actualidad? Por estas y otras cuestiones, creemos que seguir reflexionando en torno a las demandas sindicales resulta necesario para evitar una perpetuación del rol de las mujeres y disidencias como cuidadoras. Simultáneamente, se nos impone revisar la naturaleza del trabajo reproductivo en el capitalismo, especialmente en la actual etapa, signada por la precarización y la incertidumbre.

Retomando, por último, el planteo: al tener en cuenta que la mera participación de las mujeres en los mercados de trabajo no ha conducido automáticamente a una reasignación y redistribución de las actividades de reproducción social, se pone de manifiesto la relevancia de incidir, también, en la configuración de las territorializaciones laborales de los “mercados de trabajo”. En este punto, atender al entrecruzamiento entre género, sexualidad, clase y raza es

clave para problematizar algunas políticas laborales que proponen la igualdad de género tomando como referencia un sujeto mujer cis heterosexual de clase media, blanca y profesional. En este sentido, es necesario generar estadísticas acerca de la heterogeneidad del colectivo de mujeres y disidencias y analizar sus modos diferenciales y jerarquizados de participación en el trabajo para no perpetuar las desigualdades presentes. Los diálogos entre feminismo y sindicalismo van generando situaciones, alianzas, prácticas y discursos que trascienden el campo de intervención tradicional de los sindicatos en su plano corporativo. Se establecen, así, relaciones entre trabajadoras de distintos gremios y sindicatos, expresiones de la economía popular, organizaciones políticas, sociales, territoriales y movimientos heterogéneos, mientras se abren nuevas preguntas y se producen conocimientos que guiarán futuras reflexiones y disputas.¹⁵

Bibliografía

Aguinaga, M., Lang, M., Mokrani, D. y Santillana, A. (2012). “Pensar desde el feminismo: Críticas y alternativas al desarrollo”. En M. Lang y D. Mokrani (comps.). *Más Allá del Desarrollo. Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo*. México/Quito: Fundación Rosa Luxemburg/AbyaYala.

Álvarez, S. (2010). Foreword. En E. Maier y N. Lebon (Eds.). *Women in movement in Latin America and the Caribbean: re-shaping democracy and citizenship*. New Brunswick: Rutgers University Press.

¹⁵ En cuanto a la huelga feminista como proceso que habilitó estas relaciones, entendidas en términos de “cruce entre luchas”, puede verse Gago (2019).

Andújar, A. (2017). Historia social del trabajo y género en la Argentina del siglo XX: balance y perspectivas. *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos-REFA* 8, (8).

Arriaga, A. 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).

Arruzza, C. (2010). *Las sin parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Izquierda Anticapitalista.

Aspiazu, E. L. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica* (284).

Aspiazu, E. L. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos* 27 (53).

Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, VIII (32).

Batthyány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. *Serie Asuntos de Género-CEPAL*, (124).

Beechey, V. (1979). "Sobre el Patriarcado". *Feminist Review*, 3 (1). Traducción de Blanca Ibarlucía y Mayra Lucio.

Beechey, V. (1994). Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo. En C. Borderías, C. Carrasco Bengoa y C. Alemany (eds.). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM.

Benería, L. y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género*. México: Fondo de Cultura Económica.

Brewer, R. (1993). Theorizing Race, Class and Gender. The new scholarship of black feminist intellectuals and black women's labor. En S. M. James y A. P. A. Busia (Eds.). *Theorizing Black Feminisms: The Visionary Pragmatism of Black Women*. New York: Routledge Press.

Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (Eds.). (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teorías y políticas*. Madrid: Los libros de la catarata.

Carrasco, C. y Domínguez, M. (2003). Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos. *Revista de Economía Crítica* (1).

Carrasquer Oto, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociología*, (55).

Carrasquer Oto, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.

Cobo Bedia, R. (2003). Globalización neoliberal y feminización de la pobreza. *La Cuerda: Una mirada feminista de la realidad*, 5 (53).

Cobo Bedia, R. (2010). La nueva política sexual del patriarcado y sus alianzas con la globalización capitalista. En *Mujeres, sexo, poder, economía y ciudadanía*. XX Taller Forum de Política Feminista. Madrid: Forum de Política Feminista.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1989) 1.

Crenshaw, K. (1992). Whose Story is it, Anyway? Feminist and Antiracist Appropriations of Anita Hill. En Toni Morrison (ed.). *Race-ing Justice, Engendering Power*. New York: Pantheon Books.

Dalla Costa, M. (1972). Women and the Subversion of the Community. En M. Dalla Costa y S. James. (Eds.). *The Power of Women and The Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.

Daly, M. (2011). What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*, (18) 1.

Davis, A. (2005). *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Akal.

Delphy, Christine. (1985). *Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos*. Barcelona: LaSal.

Engels, F. (1972). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Buenos Aires: Schapire.

Estermann, V. (2016). Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

- Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Ferguson, A. (1972). Women as a New Revolutionary Class. En P. Walker (comp.). *Between Labor and Capital*. Boston: South End Press.
- Fourier, C. (1989). *El nuevo mundo industrial y societario*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fraser, N. (2000). Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review*, (4).
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista: o el deseo de cambiarlo todo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Godinho Delgado, M. B. (1990). "Sindicalismo, cosa de varones" *Nueva Sociedad*, (110).
- Godinho Delgado, D. (2009). Sindicalismo latinoamericano y política de género. *Colección Análisis y Propuestas*. Fundación Friedrich Ebert
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical: mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires, Editorial Octubre.
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1 (2).
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2016). Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. *Revista Laboratorio*, (27).
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, (2). Fundación Friedrich Ebert.

Guillaumin, C. (2005). Práctica del poder e idea de Naturaleza. En Ochy Curiel y Jules Falquet (comps.) *El patriarcado al desnudo. Tres feministas materialistas: Colette Guillaumin - Paola Tabet - Nicole Claude Mathieu*. Buenos Aires: Brecha Lésbica.

Hartmann, H. (1980). El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista. *Teoría y Política*, (12/13).

Hirata, H. (2010). *División sexual del trabajo: puntos de método*. Recuperado de: www.aporrea.org/ideologia/a98056.html. Visto en mayo de 2019.

Hirata, H y Kergoat, D. (Eds.). (1998). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-Centro de Estudios de la Mujer/ PIETTE, Conicet.

hooks, b. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Jelin, E. (1994). Las familias en América Latina. En C. Salinas et al. (Eds.) *Familias: siglo XXI*. Serie Ediciones de las mujeres N° 20. Santiago de Chile: Isis Internacional.

Kergoat, D. (1998). Las ausentes de la historia. En H. Hirata y D. Kergoat (Eds.). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio* Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-Centro de Estudios de la Mujer/ PIETTE, Conicet.

Kollontai, A. (2016). Los fundamentos sociales de la cuestión femenina. *Mujer y lucha de clases*. Barcelona: El Viejo Topo.

Lexartza Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas, A. y Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. *OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16*. Lima: OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Molyneux, M. (1994). Women's Rights and the International Context: Some Reflections on the Post-Communist State. *Millennium Journal of International Studies*, 23 (2).

Molyneux, M. (2001). Género y ciudadanía en América Latina: cuestiones históricas y contemporáneas. *Debate Feminista*, 23 (12).

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Los cambios tecnológicos y el trabajo del futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos*. Nota informativa 1, Serie La iniciativa del centenario relativa al futuro de trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Palmer, I. (1992). Gender equity and economic efficiency in adjustment programmes. En H. Afshar y C. Dennis (Eds.). *Women and Adjustment Policies in the Third World*. Londres: MacMillan.

Pateman, C. (1995) *El contrato sexual*. Barcelona-México: Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana.

Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Piris, S. (2015). ¿Emancipación sin feminismo? Transitar de la marginalidad a la centralidad del feminismo en las organizaciones mixtas. Manu Robles-Arangiz Institutua. Recuperado de: www.mrafundazioa.eus/es/centro-de-documentacion/biblioteca-basica-de-formacion/emancipacion-sin-feminismo-transitar-de-la-marginalidad-a-la-centralidad-del-feminismo-en-las-organizaciones-mixtas. Visto en marzo de 2019.

Rigat-Pflaum, M. (2008). Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert. Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>. Visto en febrero de 2019.

Rodríguez Enríquez, C. (2005). Economía del cuidado y Política Económica. Una aproximación a sus interrelaciones. Documento presentado en la Trigésima Octava Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL), Mar del Plata, 7 y 8 de septiembre.

Rodríguez Gustá, A. L. (2010). *Empresas que promueven la igualdad. Cómo avanzar con un programa de certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*. Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD. Re-

cuperado de: www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf. Visto en enero de 2016.

Rubin, G. (1998). El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo. En M. Navarro y C. Stimpson (Comps.). ¿Qué son los estudios de mujeres? México: Fondo de Cultura Económica.

Sacks, K. (1979). Engels revisitado: las mujeres, la organización de la producción y la propiedad privada. En O. Harris y K. Young (Comps.) *Antropología y Feminismo*. Barcelona: Anagrama.

Sassen, S. (2010). *Territorio, autoridad y derechos De los ensamblajes medievales a los ensamblajes globales*. Buenos Aires-Madrid: Katz Editores.

Scott, J. W. (1996) El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa-PUEG.

Torns, T. y Recio, C.. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Revista de CCOO. Gaceta Sindical*, (16).

Trebisacce, C. (2018). Habitar el desacuerdo. Notas para una apología de la precariedad política. *Revista Mora*, I (24).

West, C y Don Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1 (2).

Young, I. (1992). Marxismo y Feminismo: más allá del “matrimonio infeliz” (una crítica al sistema dual). *El Cielo por asalto*, II (4).

Young, I. (1994). El género como serialidad: Pensar a las mujeres como un colectivo social. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 19 (3). Traducción de Irma J. Caamaño.

El redescubrimiento del trabajo de cuidados

Algunas reflexiones desde la sociología

*Pilar Carrasquer Oto**

1. El redescubrimiento del trabajo de cuidados¹

Los cuidados se han hecho un hueco en la literatura académica. El concepto de cuidados forma parte de la producción científica en distintas disciplinas, aunque ello no significa consenso en cuanto a su definición y construcción como objeto de estudio (Letablier, 2007; Torns, 2008). El objetivo de este artículo es aportar algunas reflexiones en torno a la (re)emergencia de los cuidados como objeto de estudio en la sociología contemporánea,² en el contexto de la denominada crisis de los cuidados y bajo el prisma de las desigualdades de género.

* Universitat Autònoma de Barcelona Grup d'Estudis sobre Vida Quotidiana i Treball – QUIT. E-mail: pilar.carrasquer@uab.es.

¹ Este artículo fue publicado en el año 2013 en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31, 1.

² Este artículo tiene su origen en las Jornadas “Los cuidados, entre el trabajo y la vida”, celebradas en Madrid en diciembre de 2011, organizadas por EGECO, dentro del proyecto “Trabajo, cuidados, vida personal y orden social en el mundo de la vida de la sociedad española” (proyecto CSO2010-19450) y del proyecto “Producción Política de la categoría de cuidados: prácticas institucionales y experiencias de implementación en la atención a la dependencia” (proyecto FEM2010-18827).

Desde su aparición como preocupación académica en los años ochenta del siglo pasado hasta hoy, los cuidados en general y el trabajo de cuidados en particular se han configurado como uno de los campos de estudio más vivaces y, de algún modo, controvertidos en la sociología contemporánea, como en otras disciplinas afines (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). El trabajo de cuidados es la cara visible de la “querelle des sexes” (Prieto, 2007) en la modernidad, desde las aproximaciones que tienen en cuenta la dimensión de género en el análisis social, mientras que suele ser la cara oculta de los grandes relatos que han abordado las transformaciones en las sociedades occidentales de capitalismo avanzado, como los propuestos por Anthony Giddens o Zygmunt Bauman. En especial desde aquellos que acentúan el proceso de individuación como rasgo característico de esas sociedades y olvidan la trastienda sobre la que ese proceso se construye. Un trasfondo que la denominada “crisis de los cuidados” (Hochschild, 1995) ha contribuido a visibilizar. En buena medida, el redescubrimiento del trabajo de cuidados y su configuración como objeto de estudio se inscribe en el marco de ese nuevo escenario social de crisis de los cuidados, concepto que, en su versión inicial, alude a la tensión en la provisión de cuidados derivada del distinto papel de las mujeres en las sociedades desarrolladas de finales del siglo XX (Hochschild, 1995). En un sentido más amplio, se refiere a los cambios en los contenidos, protagonistas y circunstancias en las que ese trabajo se da, como argumenta Amaia Pérez Orozco (2006). Crisis que, a su vez, se explica en el contexto más general de las transformaciones del capitalismo global en las sociedades de bienestar (Benería, 2011). Vista así, la problemática de los cuidados emerge como elemento nuclear para afrontar los retos teóricos y sociales que esas transformaciones plantean.

1.1. Un cambio de escenario

En efecto, en la acepción de Arlie R. Hochschild (1995), la crisis de los cuidados remite a la “stalled revolution” (Hochschild, 1989), la revolución estancada, protagonizada por las mujeres en las sociedades

desarrolladas. Esto es, al hecho de que las mujeres han accedido al ámbito público, especialmente al empleo, sin menguar su protagonismo como cuidadoras en el ámbito doméstico. Esto pondría en duda la viabilidad de la provisión de cuidados sustentada sobre el colectivo femenino, al mismo tiempo que supondría, como de hecho sucede, mayor trabajo para las mujeres. Un fenómeno que, en la década anterior, Laura Balbo (1978) había conceptualizado como “doble presencia”, mostrando la ambivalencia de una realidad femenina que, lejos del ideal de *superwoman*, pone de manifiesto unas prácticas sociales y un “querer ser” que cuestionan el “deber ser” femenino ligado a domesticidad y al orden social que lo sostiene, en el sentido que Carlos Prieto (2000) da a esta expresión. La consolidación de la doble presencia femenina recompone la pauta de división sexual del trabajo propia de la primera modernidad. La doble presencia deriva en una mayor “carga total de trabajo” para las mujeres, según el concepto empleado por María Ángeles Durán, y plantea límites a la disponibilidad femenina hacia los cuidados, siendo uno de los indicadores que permiten evaluar las continuidades y cambios en la provisión de cuidados, entre familia-mercado-Estado. Asimismo, la doble presencia configura una identidad femenina que no se construye solo sobre los cuidados o el hogar-familia, sino también sobre el empleo. Su legitimación significa, al mismo tiempo, un lastre y una oportunidad para repensar las políticas de bienestar. Las propuestas teóricas y de intervención en clave de género van a compartir esa ambivalencia, para algunas autoras distintiva de la doble presencia (Borderías, 1996), amparadas en interpretaciones más o menos esencialistas de la relación entre género y cuidados, hasta hoy.

Esta identificación inicial de la crisis de los cuidados ligada al fenómeno de la doble presencia femenina sigue siendo un diagnóstico certero de la problemática. Pero su contenido se ha completado con la consideración de otros factores que contextualizan y enriquecen su alcance y contenido. Así, la crisis de los cuidados se ha convertido en un concepto heurístico que llama la atención sobre los cambios demográficos, sociales, pero también económicos y políticos,

observados en las sociedades desarrolladas en estas últimas dos décadas y su incidencia en las necesidades y en la provisión de cuidados (Rodríguez Cabrero, 2011a). Entre ellos destaca, en primer lugar, la “revolución reproductiva” (McInnes y Pérez Díaz, 2008). El alargamiento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, junto a una mayor “eficiencia reproductiva”, permiten el mantenimiento del volumen de población, a pesar de la disminución en la fecundidad. Sin embargo, por más que vivir más tiempo no signifique necesariamente vivir de manera menos autónoma, como muestra el nuevo papel de las personas mayores como cuidadoras (Agulló y Martín Palomo, 2011), no es menos cierto que la inversión de la pirámide demográfica en las sociedades desarrolladas supone un incremento de las necesidades de cuidados, que no pueden circunscribirse a la crianza de los hijos e hijas, a pesar de que esa consideración pueda seguir presente en el imaginario colectivo (Lewis, 2009). El cuidado de las personas mayores dependientes se perfila como una necesidad perentoria en Europa (Cameron y Moss, 2007) y en España (Sarasa, 2003, 2004; Durán, 2005, 2011; Rodríguez Cabrero, 2011b; Abellán, Esparza y Pérez Díaz, 2011). A ello hay que añadir los cambios en la consideración del significado de cuidar y en las expectativas en relación a la calidad de los cuidados, tanto para los niños y niñas (Brannen, Moss y Mooney, 2004) como para las personas adultas dependientes o discapacitadas (Puga y Abellán, 2004).

En este sentido, en segundo lugar, la crisis de los cuidados tiene que ver con los cambios en las formas familiares y en los roles e identidades de género. Se trata de un fenómeno ampliamente abordado en España por especialistas como Inés Alberdi, Constanza Tobío o Lluís Flaquer. Y que se ha concretado en el estudio de los cambios en las formas y protagonistas de los cuidados (Tobío, 2012). En tercer lugar, la crisis de los cuidados evoca un proceso de cambio social más amplio, ligado al cuestionamiento del Estado de bienestar, allí donde este se ha dado, y de erosión de la norma social de empleo (Prieto, 2000, 2002), que la actual crisis no hace más que exacerbar. En relación al primer aspecto, valga como ejemplo la deriva de uno

de los principales instrumentos previstos en España para afrontar las necesidades de cuidados, la denominada Ley de dependencia de 2006, a cuyas insuficiencias de origen se añade su limitado desarrollo.³ En cuanto al segundo, las transformaciones socio-productivas que algunos han sistematizado bajo conceptos como “sociedad del riesgo” (Beck, 1992) no solo tienen como resultado la degradación del empleo y de las garantías a él asociadas. Introducen incertidumbre y heterogeneidad en las trayectorias laborales y vitales de ambos géneros, de modo que la combinación entre empleo y trabajo de cuidados a lo largo del curso de vida deviene un nuevo foco de tensión, sobre todo para las mujeres en situación de doble presencia. En definitiva, la crisis de los cuidados remite a todo un conjunto de fenómenos que ponen en entredicho el *statu quo* en torno a las necesidades y a las formas de provisión de cuidados, propio de unas sociedades sustentadas en el modelo ganapán/ama de casa.

1.2. Nuevos y viejos retos en el abordaje del trabajo de cuidados

En este contexto, el debate actual en torno a los cuidados supone, en cierto modo, una puesta al día de las discusiones, propuestas y elaboraciones sobre el trabajo, la identidad y el lugar que ocupan las mujeres en la modernidad tardía. Bajo este prisma, el trabajo de cuidados sería hoy lo que a mediados de los años setenta del siglo

³ Las expectativas suscitadas por la Ley de dependencia fueron puestas a prueba de inmediato. Como ejemplo, ya en 2006, la revista *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales* dedica un monográfico titulado “El debate sobre la dependencia” a discutir los límites y los sesgos que dicha ley planteaba, tanto desde el punto de vista de la definición de dependencia o de autonomía personal, como de las actuaciones contempladas y de su regulación. Entre las actuaciones, la figura de “cuidadores profesionalizados” es una de las apuestas controvertidas de la Ley, dada la naturaleza especial de un trabajo que no es ni empleo ni trabajo doméstico y familiar, así como, por su potencial efecto de refuerzo de la feminización del cuidado en el hogar, como advertía Carmen Bravo en el XVIII Taller del Fórum de Política Feminista, celebrado en 2008. El escaso desarrollo de servicios públicos de atención a la vida diaria, junto a los recortes y restricciones en el acceso al cuidado de la dependencia, corroboran algunas de las reservas iniciales.

pasado fue el trabajo doméstico: una oportunidad para afrontar cuestiones de gran calado tanto académico como social. En el debate sobre los cuidados es posible identificar problemáticas y argumentos que arrancan con los intentos de conceptualización del trabajo doméstico, como la visibilidad del conjunto del trabajo femenino, la contribución del trabajo doméstico y familiar al bienestar y a la reproducción y sostenibilidad de la vida humana, la construcción sexuada del orden social o la división social y sexual del trabajo. Y, tan o más relevante, comparte con aquel el protagonismo que el feminismo y las especialistas feministas, plurales en sus aproximaciones y propuestas, tiene en su origen y desarrollo como objeto de estudio (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). De ahí la idea de redescubrimiento en el título que encabeza estas páginas. Sin embargo, toda esa temática nuclear en la discusión sobre los cuidados se ha visto revisada y ampliada hacia otros territorios, hasta el punto de que, en la actualidad, los cuidados constituyen un campo de investigación con entidad propia, siendo abordados no necesariamente aunque sí de forma más acusada, desde el feminismo. Las principales líneas de continuidad tienen que ver con el hecho de que el análisis de los cuidados, en particular aquellos desarrollados bajo la óptica del trabajo de cuidados, encuentra un sólido punto de partida en los esfuerzos de elaboración y de medida del trabajo doméstico y familiar (Torns, 2008) y en la bondad de ese concepto para explicar las desigualdades, la identidad y las relaciones de género. Las divergencias se observan en el acento que la vertiente relacional, afectiva y emocional adquiere en la definición de los cuidados y del trabajo de cuidados. Lo que, por otra parte, abre la posibilidad de delimitar e interpretar esa parcela del trabajo doméstico como una actividad de naturaleza distinta (Himmelweist, 2011) y vincularla a la problemática de actividades y servicios de cuidados profesionalizados y remunerados. Esto es, permite ubicar el foco de atención inicial en la definición de los cuidados, entendidos como aquellos proporcionados por las mujeres en el hogar-familia, en el marco más amplio de las necesidades de atención a la vida humana propias de las sociedades de bienestar.

Como contrapartida, el acento en esa dimensión afectivo-emocional tiende a reorientar el interés hacia el sujeto protagonista de la provisión de cuidados, las mujeres, en detrimento, a veces, de una lectura de los cuidados como trabajo. Se da así un nuevo relieve a la tensión, ya latente en relación al trabajo doméstico, entre la lógica de la redistribución y la lógica del reconocimiento que preside el análisis del trabajo femenino (Fraser, 1994, 2000).

En definitiva, el trabajo de cuidados sigue siendo “a woman-specific concept” (Daly y Lewis, 2000, p. 283), pero el interés por ese trabajo se ha ampliado hacia otros puntos de vista, otras problemáticas y otros colectivos. La revisión del concepto de dependencia y su relación con el de cuidados (Fine y Glendinning, 2005); los interrogantes sobre la provisión de cuidados y su profesionalización fuera del marco institucional y normativo del hogar-familia; la importancia de la relación entre prestación y recepción de cuidados o sobre los costos materiales, pero también afectivos o emocionales del cuidado, así como su distribución entre los distintos grupos e instituciones sociales, han ampliado el horizonte del debate. En esta ampliación, la consideración de los cuidados como eje definidor de los modelos de bienestar ha jugado un papel decisivo (Daly y Lewis, 2000). La propia idea de ciudadanía y los derechos y deberes que la acompañan también se ha visto revisada.⁴

2. La construcción de un campo de estudio

Los cuidados aluden a lo femenino, a la intimidad y a la privacidad. Se perciben como una obligación moral que parece que solo atañe a las mujeres. Suelen tener una connotación positiva de entrega y altruismo, que puede ser vivida como fuente de placer y de satisfacción

⁴ Para una síntesis de la cuestión, véanse los trabajos presentados en el Congreso Internacional Sare, 2004: “¿Hacia qué modelo de ciudadanía?” (AAVV, 2005), organizado por Emakunde, en particular los de Bárbara Hobson, Chiara Saraceno y Joan Tronto (2005).

personal (Lagarde, 2005). La orientación hacia los cuidados es aparentemente innata, así como también parecen innatos los conocimientos y habilidades necesarios para su desarrollo. Los cuidados remiten a las pequeñas y grandes atenciones que las mujeres llevan a cabo para el bienestar de los miembros del hogar. Pero responden a un imperativo social cuyo objetivo, la reproducción y la sostenibilidad de la vida humana (Carrasco, 2001; Pérez Orozco, 2006), favorece la naturalización y la ocultación de esa actividad y de quien la lleva a cabo. Todo un conjunto de imágenes que configuran los cuidados como un territorio eminentemente femenino, una actividad que se mueve entre el placer y la obligación moral, entre la necesidad social y la responsabilidad individual y colectiva. Se conforman así algunos de los lugares comunes en torno a los cuidados que más de veinte años de reflexión e investigación sobre el tema han contribuido a reforzar o a cuestionar.

Desde las corrientes feministas anglosajonas pioneras en el abordaje de esta temática, la construcción teórica de los cuidados va a estar caracterizada por dos grandes cuestiones, de distinto rango. Por un lado, el de su viabilidad dentro de la corriente principal de sus respectivas disciplinas. Por otro, el de la dualidad como rasgo típico de los cuidados. En el primer caso, construir la posibilidad de abordar el estudio de los cuidados va a significar un esfuerzo de revisión de los conceptos y categorías de análisis que, en el límite, supone una ruptura con el corpus teórico comúnmente aceptado, en una lógica similar a la observada en relación al concepto de trabajo (Carrasco, Borderías y Alemany, 1994). Desde algunos puntos de vista, esta ruptura sería la única forma viable de encarar el proceso de deconstrucción y reelaboración de unas categorías de análisis androcéntricas, que solo pueden ser revisadas desde el exterior y en paralelo a la producción científica ciega al género (Braidotti, 2000, 2004). Se trata de hacer visible lo invisible y de legitimarlo como objeto de estudio, con una mirada propia. Por otro lado, la dualidad atraviesa la idea de cuidados, en cualquiera de sus dimensiones. La principal es la dualidad en cuanto a su naturaleza (trabajo versus amor y/o emociones),

pero también con respecto a las relaciones sociales que lo definen (formal versus informal; remunerado o no; de reciprocidad, en sus distintas manifestaciones, versus poder o dominación) o en relación al espacio social en que se desarrollan (público versus privado). Los desarrollos recientes continúan impregnados de esa impronta inicial (England, 2005).

2.1. La dualidad de los cuidados: un atributo persistente

Hilary Graham (1983) plantea esta naturaleza dual de los cuidados en su obra *Caring: a Labour of Love*, reconocida como uno de los textos pioneros en la construcción teórica de los cuidados. Los cuidados se definen a través de las dos dimensiones reflejadas en su título. Los cuidados implican trabajo llevado a cabo por las mujeres en el hogar-familia para la reproducción de sus miembros. Y suponen emociones, afecto, amor. Es decir, un tipo de relación propio de una actividad basada en las relaciones interpersonales, que se desarrolla bajo el signo de obligación moral para las mujeres y que tiene como núcleo la maternidad. Esta definición restrictiva de los cuidados va a ser contestada, desde el inicio, por los estudios procedentes de la política social, que muestran cómo los cuidados no se circunscriben al hogar, ni se orientan solo a la crianza o al cuidado de las personas adultas sanas del entorno familiar. Roy Parker (1981) y Clare Ungerson (1983, 1990, 2005) abren el concepto de cuidados hacia la dependencia y hacia los cuidados, informales o no, prodigados en la esfera pública. Para esta última, la dimensión afectivo-relacional de los cuidados no es exclusiva de los cuidados informales en el hogar y forma parte de los cuidados formales provistos en los servicios socio-sanitarios, de modo que, desde este punto de vista, la distinción entre cuidados formales e informales carece de sentido. Tal como señala Carol Thomas (1993), la propia Graham (1991) revisará el concepto de cuidados para incluir los “servicios substitutivos” que de manera remunerada prestan los no familiares, también por lo común mujeres, en el hogar. Una ampliación que permite mostrar cómo los cuidados

tienden a ser patrimonio del género femenino, pero atravesado por el origen étnico y social. Una tríada que hoy reemerge en relación a los procesos migratorios vinculados a la provisión de cuidados en el capitalismo global (Parella, 2003).

En paralelo, la “ética del cuidado” (Gilligan, 1982) surge como contrapuesta o complementaria a la “ética de justicia”, en un intento de hacer ver las distintas lógicas que atraviesan los cuidados y la producción de bienes y servicios en el mercado y de hacer valer la existencia de otro tipo de vínculos y de relaciones que encuentran en la singularidad de los cuidados la fuente de su experiencia (Benhabib, 1992). Las nociones de reciprocidad, de don, como identificadoras de la relación de cuidados, van a sumarse a las cualidades que *a priori* parecen ser propias del género femenino como la entrega, la abnegación o el altruismo (Legarreta, 2008; Martín Palomo, 2008). Los cuidados conforman el núcleo de la intimidad femenina. Las mujeres, “revolucionarias emocionales de la modernidad” (Giddens, 1992, p. 130), abren el camino al desarrollo del espacio social de la intimidad gracias a su aprendizaje como cuidadoras del hogar-familia, avalado por la ideología de la domesticidad burguesa. La intimidad pasa a ser el espacio expresivo de las mujeres, a través de su dominio de las relaciones emocionales y afectivas, dentro de la separación de esferas y sujetos que la división sexual del trabajo define. Las mujeres no descubrirán el “ámbito íntimo” (Béjar, 1988) como refugio frente a los retos de la modernidad, pues ese sería ya su espacio. En este sentido, sin embargo, la problematización de la “vida privada” aportará otros matices. El hogar, espacio privado por excelencia, podrá ser visto como el foco de la actividad femenina, aunque dicha actividad, el trabajo doméstico y de cuidados, no se reconozca como trabajo ni genere derechos de ciudadanía. En clave de género, el espacio privado no puede construirse como espejo del espacio público. Para las mujeres, el ámbito privado es el ámbito de la “privación de sí” (Murillo, 1996). Una noción que define a la perfección el trabajo de cuidados, en particular cuando este se refiere a los cuidados que las mujeres desarrollan de manera no remunerada en el hogar-familia.

A pesar de estos esfuerzos, estos planteamientos iniciales no permiten una comprensión global del trabajo de cuidados, al tiempo que parecen reforzar la idea de una especie de “eterno femenino”, basada en la confusión de presuponer que la abrumadora responsabilidad femenina en el trabajo de cuidados responde al carácter sexuado de éstos, en sentido esencialista (Fraser, 1994; Crompton, 2006). Una apreciación sobre la que Martha Nussbaum ya había llamado la atención al señalar que el amor y los cuidados a menudo se tratan como si existiesen de manera natural, en lugar de reconocer el papel de la costumbre, la ley y las instituciones en la formación de las emociones (Nussbaum, 2006, p. 17). Un envite que, en el caso español, han recogido estudiosas como Soledad Murillo (2004) o María Jesús Izquierdo (2005), entre otras.

2.2. La idoneidad de un concepto global de trabajo de cuidados

En el entorno anglosajón, la reflexión en los años noventa permite dar un giro a estas limitaciones. Destacan dos propuestas distintas en las que se reconocen buena parte de las actuales aproximaciones al trabajo de cuidados: el concepto de cuidados propuesto por Carol Thomas (1993) y el de “social care”, de Mary Daly y Jane Lewis (2000), ambos disponibles en castellano (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). La revisión de las propuestas sobre el concepto de cuidados, permite a Thomas identificar tres grandes líneas de estudio sobre la cuestión: la del trabajo de cuidados para el conjunto de miembros del hogar, realizado por las mujeres de manera no remunerada, es decir, el trabajo doméstico-familiar; la de la naturaleza de esa actividad y su relación con la identidad femenina y la del estudio de la atención de las personas dependientes (dentro o fuera del hogar) como preocupación ligada a la política social. Para la autora, esta pluralidad de intereses y objetivos en torno a los cuidados impide una aproximación completa a los mismos. Lo que plantea un doble reto: la elaboración de un concepto integrado de cuidados y la exigencia de solidez teórica del término. En cuanto al primero, Thomas propone

un concepto de cuidados delimitado mediante siete dimensiones: la identidad social de la persona cuidadora, la identidad social de la persona receptora de los cuidados, las relaciones interpersonales entre la persona cuidadora y la receptora de los cuidados, la naturaleza de los cuidados, el dominio social (público o doméstico) en que se producen, la relación económica que media en la provisión de cuidados y el contexto institucional en que se desarrollan. A pesar de las críticas que ha podido suscitar (Letablier, 2007), la propuesta es esclarecedora. Supone una dimensionalización cabal y articulada del trabajo de cuidados que permite superar las lecturas parciales del mismo y proporciona un entramado analítico que hace posible una aproximación global y comprensiva a los cuidados, como ilustra la investigación de Cristina Vega (2009), en el caso español. Sin embargo, la propia autora reconoce que se trata de un concepto “empírico” que no tiene suficiente capacidad explicativa y que no alcanza a delimitar un campo de estudio, en el sentido que sugiere la propia Marie-Thérèse Letablier (2007). Ese será uno de los logros del concepto de “social care” propuesto por Daly y Lewis (2000), unos años después.

En efecto, el concepto de “social care” representa uno de los intentos más exitosos de salir de ese *impasse* y dotar de contenido teórico al análisis de los cuidados, o del trabajo de cuidados, pues es así como ambas especialistas definen esa actividad. A diferencia de Thomas, el objetivo de Daly y Lewis es proponer un concepto de cuidados que, sin obviar su capacidad explicativa de la vida de las mujeres, permita afrontar el análisis de los Estados de bienestar y sus cambios. Esto es, salir de una visión de los cuidados focalizada en “lo femenino” y trasladarla hacia la discusión sobre las necesidades y la provisión de bienestar. En esta propuesta, los cuidados son un trabajo socialmente organizado en el que participan distintos grupos, instituciones y espacios sociales, que se articula y distribuye de acuerdo a distintos patrones socioculturales y económicos. El trabajo de cuidados deviene una pieza clave en la relación Estado-mercado-familia, desde una perspectiva dinámica capaz de aprehender los cambios y continuidades en los distintos arreglos institucionales en torno a los cuidados.

Familia-Estado-mercado conforman el triángulo socioinstitucional en que se desarrollan los cuidados, cuyo denominador común son las mujeres.

No es de extrañar, en este sentido, que esta lectura haya encajado a la perfección con los debates sobre los regímenes de género y de bienestar (Pocock, 2005), las políticas sociales o de protección social (Letablier, 2007), en un contexto de cambio sociodemográfico, donde esos regímenes de bienestar y de protección social basados en el modelo “ganapán/ama de casa” parecen derivar hacia un modelo de “two adults workers”, más ideal que real (Annesley, 2007; Lewis, 2009; Daly, 2011). En una aproximación macrosocial y de investigación comparada, la organización social del cuidado se sintetiza en la idea de “regímenes de cuidado” (o “modelos de cuidados”), ya sea para explorar su relación con los “modelos de empleo” (Simonazzi, 2007), para ubicar la problemática de las “cadenas de cuidado”, especialmente en los países “familistas” del sur de Europa (Bettio, Simonazzi y Villa, 2006) o para abordar los retos de la profesionalización del trabajo de cuidados (Recio, 2010). Una visión que tiene su correlato en lecturas que enfatizan la dimensión cultural de los regímenes de género (Pfau-Effinger, 1998) como elemento indispensable para comprender los arreglos institucionales en relación a los cuidados, a pesar de que, a menudo, ese tipo de perspectivas puedan obviar la dimensión material de los mismos (Crompton, 2006).

2.3. El trabajo de cuidados en la vida cotidiana

El cuadro de este proceso de construcción de un campo de estudio sobre los cuidados quedaría incompleto sin una mención al trabajo de cuidados en la vida cotidiana. Un escenario que permite explorar el carácter transversal del trabajo de cuidados, en la línea planteada por Thomas (1993), capaz de trascender el binomio público/privado. La vida cotidiana se propone como un escenario adecuado para explorar cómo se gestiona y se lleva a cabo ese trabajo, teniendo en la experiencia femenina de la doble presencia el marco adecuado para

ello. Un territorio sobre el que especialistas italianas y francesas han centrado su atención, de manera menos visible y en paralelo al debate anglosajón de los años ochenta y noventa. Entre ellas destacan dos obras pioneras: *Éspace et temps tu travail domestique*, publicado en 1985 por Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrolles-Schwebel y Françoise Sonthonnax, del grupo GEDISST, y *Time to care*, editado por Balbo, en 1987. El trabajo de cuidados es un rasgo de la vida cotidiana de las mujeres. Mediante él, las mujeres proporcionan bienestar cotidiano (Moreno, 2007). Los estudios sobre la doble presencia (Balbo, May y Micheli, 1990) han abordado esta cuestión, propiciando una visión de la vida cotidiana como espacio social en el que se articula el trabajo de cuidados entre los distintos protagonistas e instituciones, y se dirimen los conflictos derivados de tal actividad (Bimbi y Capecchi, 1986). Desde esta óptica, la vida cotidiana podrá interpretarse como un espacio que actúa como amortiguador de las tensiones que genera la propia reproducción social, desde el punto de vista del trabajo de cuidados.

El tiempo emerge como dimensión básica (Balbo, 1987). No en vano para Helga Nowotny (1992) la vida cotidiana ya no es el espacio de la rutina salpicado por acontecimientos más o menos predecibles. Es el espacio de la confrontación entre los distintos órdenes temporales, fijados de manera dominante por el mercado y el Estado, y la posibilidad de un tiempo “privado”, de un tiempo “para sí” que, sin embargo, escapa a la cotidianidad femenina de la doble presencia (Nowotny, 1987). Más bien, el problema cotidiano que el trabajo de cuidados va a plantear a las mujeres en situación de doble presencia es el del “encaje temporal” (Lewis y Weigert, 1992) de tiempos y actividades que las mujeres viven en clave sincrónica y no diacrónica. Una dificultad agravada por la naturaleza del tiempo de trabajo de los cuidados y por la progresiva desincronización de esos tiempos y actividades en el post-fordismo. El tiempo del trabajo de cuidados es difícil de percibir y de delimitar (Ramos, 2011). Su ritmo y su intensidad dependen tanto de factores que se podrían calificar de internos (número de personas que conforman el hogar y sus características)

o externos (ritmos productivos, disponibilidad y accesibilidad al soporte público o privado de los cuidados), con distintas exigencias a lo largo del curso de vida. Es un tiempo plagado de rutina pero también de imprevistos, de flexibilidad y, al mismo tiempo, de rigidez (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998), de tal manera que el “encaje temporal” constituye una ardua tarea de gestión cotidiana para las mujeres, agravada por los cambios en la organización socio-temporal del trabajo productivo (Del Re, 1995; Torns, 2001, Callejo, Prieto y Ramos, 2008). El tiempo de los cuidados y el tiempo para los cuidados se plantean en clave de ciudadanía.

De ahí que se reclamen unas políticas de tiempo que conjuguen esas distintas realidades socio-temporales, sin profundizar en las desigualdades entre e intragénero.⁵

La vida cotidiana es también el escenario donde se entretajan las estrategias en torno a los cuidados y a la gestión de los mismos. Este es uno de los aspectos más interesantes de la propuesta de las sociólogas del GEDISST mencionadas. En su estudio indagan sobre las estrategias que las mujeres llevan a cabo para armonizar las necesidades cotidianas de cuidado, según las restricciones espaciotemporales que imponen los distintos contextos institucionales implicados y la propia disponibilidad, limitada por la actividad laboral. La línea femenina hijas-madres-abuelas hilvana la provisión y gestión cotidiana del trabajo de cuidados. Pero las autoras mostrarán cómo esas estrategias, al igual que la propia percepción del trabajo de cuidados, difieren según la clase social. Además, en su interpretación, plantearán que, más que la idea de soporte altruista, lo que surge en esas relaciones son relaciones de poder, de obligación de cuidar en el futuro, a cambio de soporte en las necesidades de cuidado en el presente. Un tipo de relación que podría ser vista como reproductora de la división sexual del trabajo. Pues el conflicto que emerge del trabajo doméstico, en general y del trabajo de cuidados, en particular,

⁵ Para una síntesis del debate, véase Torns (2004, 2007); Borràs, Torns y Moreno (2007).

permanecería soterrado en el ámbito privado y se plantearía dentro del colectivo femenino y no como un conflicto entre géneros o como demanda de ciudadanía. Una interpretación que contrasta con las dominantes, en aquel momento, en el debate anglosajón, tal como se ha señalado, y que permite explorar una de las dimensiones significativas en torno al “malestar” de los cuidados.

3. En torno a la responsabilidad (social) del cuidado

Las mujeres son las principales cuidadoras en las sociedades de bienestar, donde la división sexual del trabajo persiste sin apenas cambios (Crompton, 2006; Lewis, 2009; Gálvez, Rodríguez y Domínguez, 2011). Asimismo, frente a las teorías de la individualización que parten de considerar la existencia de un corte nítido entre las formas o estilos de vida del presente y los del pasado, otras voces argumentan que es posible observar líneas de cambio y de continuidad (Duncan, 2011). Este autor constata no solo que las personas no siempre priorizan su propio proyecto de vida en términos de satisfacción personal, sino que la “destradicionalización” de algunas prácticas sociales convive con la existencia de otras bien arraigadas. Como ejemplo menciona la evidencia de cómo la pérdida de importancia del matrimonio frente a la cohabitación no significa una mutación en determinadas prácticas cotidianas en relación al papel de “madres y esposas” adjudicado a las mujeres. El “nuevo orden de género” (presencia femenina en el mercado laboral, cambios en las formas de familia, mayor control sobre la propia sexualidad, igualdad formal entre mujeres y hombres) matiza pero no invalida esas constataciones, ni en relación al trabajo de cuidados en y para el hogar-familia ni en relación a quien se ocupa principalmente de ese trabajo de manera remunerada y las condiciones en que ese trabajo se desarrolla (Tronto, 2004; Benería, 2011).

La identificación del trabajo de cuidados con el género femenino marca el curso de la discusión en torno a la responsabilidad social de los cuidados y de las propuestas para superar la invisibilidad de esa

contribución femenina al bienestar y a la reproducción social, así como su desigual distribución entre géneros o entre las propias mujeres (Fraser, 1995). La ambivalencia entre trabajo y emociones reemerge para explorar posibles vías alternativas AAVV, 2005). ¿Cómo resolver el imperativo social del trabajo de cuidados sin profundizar en las desigualdades y jerarquías sociales que lo acompañan? ¿Qué resistencias para propiciar otras formas de organización social del mismo? Nicole Mosconi y Marion Paoletti (2011) plantean estas cuestiones en el apartado “Controverse”, de la revista *Travail, genre, sociétés*, bajo un contundente lema: “Le care: projet égalitaire ou cache misère?”.

Desde la filosofía esta cuestión se ha planteado en torno a la discusión sobre si los cuidados competen al mundo de la “vida buena” (el espacio de la autonomía o de la elección personal) o interesan al ámbito de la moral y, en concreto, al ámbito “público” de la justicia y, de ser así, ¿a qué justicia? En ese campo, una de las vías para afrontar esos interrogantes es la sugerida por Seyla Benhabib (1992). A su juicio, la “ética de los cuidados” y la “ética de la justicia” no son contrapuestas sino complementarias. Para Benhabib, en relación a los cuidados, la cuestión que se plantea es, más bien, “cómo circunscribir el ámbito de la autonomía individual (tanto legal como políticamente) en el que se ejercitan las elecciones que competen a formas diversas de la vida buena de manera tal que sea compatible con los principios universalistas de justicia” (1992, p. 61). No se trata de una cuestión menor. La posibilidad de intervenir de manera aceptable en un ámbito considerado “privado” y, como tal, circunscrito a la discrecionalidad de cada cual, planea sobre las posibles formas de organizar socialmente el cuidado (Tronto, 2004). Entonces, desde el punto de vista de los cuidados, ¿qué se entiende por la vida buena?, ¿qué se considera adecuado?, ¿cómo se perciben hoy los cuidados? Pues tal como recuerdan Daly y Lewis (2000), los cuidados se inscriben en un marco normativo de responsabilidad y obligación con respecto a quién debe cuidar, cómo y quién debe ser cuidado. Este marco normativo conformaría las distintas formas de la vida buena aceptables

en una determinada sociedad. Esas normas impregnan la organización social del cuidado y contribuyen a explicar sus características y las resistencias al cambio. Explorar las prácticas, las representaciones y las resistencias en torno al trabajo de cuidados permite intentar responder a unos interrogantes que, en términos sociológicos y políticos, se proponen en torno al bienestar y a la ciudadanía.

3.1. Prácticas, representaciones, resistencias

Además de mostrar la desigual distribución del trabajo de cuidados, sobre todo en razón de género, investigaciones recientes como las que se detallan a continuación, han abordado la cuestión de las prácticas, representaciones y resistencias en torno al trabajo de cuidados desde perspectivas que buscan explorar la heterogeneidad y el contraste en las formas de hacer y de percibir, los cambios y las resistencias con respecto al trabajo de cuidados. Contribuyen, de ese modo, a poner en evidencia cómo esas prácticas y esas percepciones tienen que ver con los diferentes significados que puede tener la idea de cuidados y con el valor, reconocimiento y obligatoriedad con los que se identifique ese trabajo.

Explorar la relación entre mujeres y cuidados desde el punto de vista de las normas y valores sociales que explican, legitiman y reproducen el protagonismo femenino en los cuidados tiene en la naturaleza de los cuidados y en la identidad femenina un terreno propicio para su interpretación. Los procesos de socialización, el papel de las mujeres en la reproducción o la propia naturalización de los cuidados, son algunos de los argumentos considerados (Izquierdo, 2004; Martín Palomo, 2008; Tobío, Agulló, Gómez y Martín Palomo, 2010). Sin embargo, la investigación en este campo ha puesto de manifiesto la heterogeneidad de las prácticas y de las cosmovisiones en torno a los cuidados y a la obligación de cuidar entre las propias mujeres, que escapan a la lógica de una explicación esencialista. Así, las mujeres asumirían el trabajo de cuidados pero no todas del mismo modo ni con la misma intensidad o el mismo sentido de la obligatoriedad.

Estudios recientes abundan en esa dirección para el caso español (Moreno, 2007; Vega, 2009; Martín Palomo, 2010; Tobío, Agulló, Gómez y Martín Palomo, 2010), en línea con los de otras latitudes (Brannen, Moss y Mooney, 2004; McDowell, Ray, Perrons, Fagan y Ward, 2005; Compton, 2006; Crompton y Lyonette, 2010).

Esos estudios también ponen de manifiesto la idoneidad de abrir el análisis de los cuidados hacia otros ejes de desigualdad y de estratificación social, así como hacia el gran ausente del trabajo de cuidados, el género masculino. La tensión tiempo de trabajo productivo y tiempo de cuidado es un modo de hacer visible la distinta percepción del trabajo de cuidados entre hombres y mujeres (Prieto, 2004; Callejo, Prieto y Ramos, 2008). La presencia masculina en los cuidados empieza a superar lo anecdótico (Tobío, 2012). Pero los hombres tienden a percibir el trabajo de cuidados en su vertiente afectiva y no como un trabajo obligado y, en general, como una actividad que no entorpece (ni debe) la actividad laboral (Dermott, 2005; Borràs, Moreno y Recio, 2009). Por su parte, también se observan resistencias femeninas a ceder poder doméstico, en particular en relación a la maternidad y a la crianza; la maternidad y la paternidad compartidas aparecen como posibles solo en determinados perfiles sociales, las clases medias urbanas, donde ninguna de las dos figuras se asocia a una presencia continuada con los hijos o las hijas (Torns, Borràs, Carrasquer, 2003/2004). El sentido de la obligatoriedad o del deber de cuidar se expresa de distinta forma. Cuidar puede significar velar por, acompañar, estar disponible para o, por el contrario, realizar todas las tareas que el cuidado de una persona implica. Según la clase social, el sentido de la obligación (o del propio espacio social) se puede traducir en considerar una injerencia el soporte externo hacia esa tarea entre las mujeres (Vega, 2009; Castelló, 2011). A pesar del camino recorrido, queda mucho por explorar en relación a cómo perciben los cuidados y el trabajo de cuidados las personas que los reciben.

3.2. Los cuidados como derecho y deber de ciudadanía

Los cuidados se han situado en el centro de los debates sobre el Estado de bienestar. El trabajo de cuidados se inscribe en y se provee desde el entramado Estado-mercado-familia. La propia construcción de los Estados de bienestar no es ajena a cómo se entienden las necesidades de cuidados y a cómo deben satisfacerse. La ampliación de esas necesidades hacia los cuidados de la dependencia y la discapacidad pone a prueba la idea de un trabajo de cuidados sustentado sobre el trabajo femenino no remunerado en el hogar-familia, de acuerdo a los cánones de la ideología de la domesticidad y de la división sexual del trabajo. La doble presencia femenina tensiona un orden socio-temporal y de organización del trabajo total, que ya no responde a la figura de una proveedora de cuidados siempre disponible. Sin embargo, las mujeres son las protagonistas del trabajo de cuidados en cualquiera de las modalidades en que este se da. La consideración de los cuidados como derecho de ciudadanía vehicula la idea de que la responsabilidad social de los cuidados es colectiva y no individual, pero no garantiza que esa responsabilidad se distribuya de manera más equitativa entre los distintos grupos sociales (Tronto, 2005). Las palabras de Saraceno sobre este particular, resultan esclarecedoras:

Una ciudadanía con género no significa desarrollar modelos de ciudadanía diferentes para hombres y para mujeres, ni reconocer distintas bases para los derechos que de ella se deriven. Más bien significa ampliar esas bases para acomodar un mayor conjunto de necesidades (y capacidades) a la vez que se descongela la rígida división por géneros del trabajo y de las responsabilidades. (Saraceno, 2005, p.2).

Para Saraceno, ello implica revisar el “contrato de género” (Paterman, 1995), siendo el trabajo de cuidados uno de los elementos nucleares del mismo.

Ahora bien, desde el punto de vista de los cuidados y del trabajo de cuidados, su viabilidad como derecho y deber de ciudadanía también pasa por revisar qué significan los cuidados y por reconsiderar

ambas caras de lo que algunas consideran la misma moneda: ese derecho y ese deber de cuidar (Glenn, 2000; Tronto, 2005). Solo de este modo será posible superar la ecuación trabajo de cuidados-mujeres-desigualdad. Como paso previo, ello significa reconocer el carácter de trabajo de los cuidados, reconocer a las personas que reciben los cuidados como miembros de pleno derecho, con voz como ciudadanas y ciudadanos y con acceso a los recursos necesarios, así como reconocer socialmente el trabajo de cuidados que las personas llevan a cabo. Este punto tiene como corolario legitimar los cuidados como responsabilidad pública, facilitar el acceso igualitario a los cuidados y evitar que el peso de los cuidados recaiga solo sobre los colectivos menos favorecidos (Glenn, 2000, p. 88). Salir del “círculo vicioso” de los cuidados (Tronto, 2005) exige plantear la relación entre prestación y recepción de cuidados como algo en lo que todo el mundo está implicado. Y reconsiderar los límites entre lo que cada cual entiende como ideal de vida buena (cómo imagina que quiere ser cuidado o cuidada) y una idea de prestación de cuidados basada en el carácter altruista de esa prestación. En definitiva, “requiere que el cuidado sea considerado una condición humana, parte de nuestros valores públicos y parte de nuestra forma de comprender qué es y hace la ciudadanía” (Tronto, 2005: 250).

4. Unos apuntes finales

La crisis de los cuidados ha propiciado la discusión en torno a un trabajo imprescindible y desigualmente repartido. Los cuidados y el trabajo de cuidados siguen suscitando controversia en cuanto a su definición, en un debate que excede el terreno académico. Pero ello no ha impedido avanzar en la delimitación de un campo de estudio sociológico de crucial interés en las sociedades desarrolladas actuales. Con el trabajo doméstico comparte invisibilidad social y una naturalizada adscripción al género femenino, pero se distingue y se desgaja de él por el acento en la dimensión relacional, de “persona a

persona”, del trabajo de cuidados. Un rasgo que permitirá ampliar su alcance para abarcar la provisión de servicios a las personas, dentro y fuera del hogar-familia. En ambos casos, las mujeres son las protagonistas del trabajo de cuidados. La división sexual del trabajo y la ideología que la sostiene, reproduce y otorga prestigios a tiempos y actividades, continúa vigente en las sociedades de capitalismo avanzado.

Desde perspectivas interesadas en las desigualdades de género, profundizar en el trabajo de cuidados en el hogar ha permitido indagar en su carácter de hacer, de prever, de estar disponible para los demás y mostrar cómo este trabajo supone un notable esfuerzo de gestión cotidiana de actividades, ámbitos e instituciones sociales que traspasan las nociones de público-privado. Lejos de ser una actividad natural, los cuidados, su significado, las formas en que se dan, están atravesados por el género, la clase o la etnia. Los análisis en torno a la organización social del cuidado permiten conocer mejor cómo el trabajo de cuidados se conjuga en el triángulo Estado-mercado-familia, así como las normas y valores que pautan y reproducen un desigual reparto de tareas y responsabilidades de cuidados.

Salir del círculo vicioso de los cuidados implica repensar qué es y qué significa cuidar y ser cuidado o cuidada. Significa plantear los cuidados como una responsabilidad colectiva y no como una cuestión individual y privada. Significa reclamar el derecho a unos servicios de cuidados accesibles y profesionalizados. Y significa, a su vez, reconocer material y simbólicamente el valor de los cuidados como pieza clave para el bienestar y la reproducción social.

Bibliografía

Abellán, A., Esparza, C. y Pérez Díaz, J. (2011). Evolución y estructura de la población en situación de dependencia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (1).

Agulló, M. S. y Martín Palomo, M. T. (2011). *Mayores cuidadores de mayores*. Comunicación presentada al X Congreso de la FES, celebrado en Pamplona, del 2 al 5 de julio.

Annesley, C. (2007). Lisbon and social Europe: towards a European 'adult worker model' welfare system". *Journal of European Social Policy*, 17 (3).

AAVV. (2004) *Congreso Internacional Sare 2003: "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Fondo Social Europeo.

AAVV. (2005). *Congreso Internacional Sare 2004: "¿Hacia qué modelo de ciudadanía?"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, VIII (32).

Balbo, L. (Ed.). (1987). *Time to care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milán: Franco Angeli.

Balbo, L, May, M. P. y Micheli, G. A. (1990). *Vincoli e strategie nella vita quotidiana*. Milán: Franco Angeli.

Beck, U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. Londres: Sage.

Béjar, H. (1988). *El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad*. Madrid: Alianza Universidad.

Benería, L. (2011). Crisis de los cuidados. Migración internacional y políticas públicas. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (eds.). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Benhabib, S. (1992). Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral. *Isegoría*, (16).

Bettio, F., Simonazzi, A. y Villa, P. (2006). Changes in care regimes and female immigration: the «care drain» in the Mediterranean. *Journal of European social policy*, 16 (3).

Bimbi, F. y Capecchi, V. (Eds.). (1986). *Strutture e Strategie della vita quotidiana*. Milán: Franco Angeli.

Borderías, C. (1996). Identidad femenina y recomposición del trabajo. En A. Rodríguez, Begoña Goñi y G. Maguregui (eds.). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz-Centro de Documentación y Estudios de la Mujer

Borràs, V., Moreno, S. y Carolina, R. (2009). La incorporación de los hombres en la esfera doméstica. *Sociología del Trabajo*, (67).

Borràs, V., Torns, T. y Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales *versus* políticas de tiempo. *Papers*, (83).

Braidotti, R. (2000). *Sujetos nómades*. Barcelona: Paidós.

Braidotti, R. (2004). *Feminismo, diferencia sexual y subjetivismo nómade*. Barcelona: Gedisa.

Brannen, J., Moss, P. y Mooney, A. (2004). *Working and Caring over the Twentieth Century*. Hampshire: Palmgrave Macmillan.

Callejo, J., Prieto, C. y Ramos, R. (2008). Cambios generales en tiempo de trabajo profesional y de cuidados. En J. Callejo, C. Prieto y R. Ramos (coords.). *Nuevos tiempos de trabajo: Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centro de investigaciones sociológicas.

Cameron, C. y Peter, M. (2007). *Care Work in Europe: Current understanding and future directions*. Oxford: Routledge.

Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras Tanto*, (82).

Carrasco, C.; Borderías, C. y Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona-Madrid: Icaria-FUHEM.

Carrasquer Oto, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociología*, (55).

Castelló, L. (2011). Trabajo de cuidado, género y clase social. Remedios desiguales a un problema común. *Sociología del Trabajo*, (73).

Chabaud-Rychter, D., Fougeyrollas-Schwebel, D. y Sonthonnax, F. (1985). *Espace et Temps du Travail domestique*. París: Librerie des Méridiens.

Crompton, R. (2006). *Employment and the family*. Cambridge: Cambridge University Press.

Crompton, R. y Lyonette, C. (2010). Family, class and gender “strategies” in mothers’ employment and childcare. En J. Scott, R. Crompton y C. Lyonette (eds.). *Gender inequalities in the 21st century: New barriers and continuing constraints*. Cheltenham: Edward Elgar.

Daly, M. y Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, 51 (2).

Daly, M. (2011). What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in europe from a gender and family perspective. *Social Politics*, (18) 1.

Del Re, A. (1995). Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de la reproducción. *Política y Sociedad*, 19.

Dermott, E. (2005). Time and labour: Fathers perceptions of employment and childcare. *The Sociological Review*, 53 (2).

Duncan, S. (2011). The world we have made? Individualisation and personal life in the 1950s. *The Sociological Review*, 59 (2).

Durán, M. A. (2005). The future of work in Europe: Dependent care. En AAVV *Social Cohesion, Reconciliation Policies and Public Budgeting. A gender approach*. Actas del International Experts Meeting, celebrado entre el 24 y el 26 de octubre, México DF.

Durán, M. A. (Dir). (2011). *El trabajo del cuidado en América Latina y España*. Madrid: Fundación Carolina-CEALCI.

England, P. (2005). Emerging theories of carework. *Annual Review of Sociology*, 31.

Fine, M. y Glendinning, C. (2005). Dependence, independence or inter-dependence? Revisiting the concepts of “care” and “dependency”. *Ageing & Society*, 25 (4).

Fraser, N. (1994). After the Family Wage: Gender Equity and Welfare State. *Political Theory*, 22 (4).

Fraser, N. (2000). Rethinking recognition. *New Left Review*, 3.

Gálvez, L., Rodríguez, P. y Domínguez, M. (2011). Too much Family and Too Much Gender Inequality: Women's and Men's Total Work in Mediterranean Countries. En E. Addis, F. Degrave, P. de Villota y J. Eriksen (eds.). *Gender and well-being*. Farnham: Ashgate.

Giddens, A. (1992). *The transformation of intimacy. Sexuality, Love & Eroticism in modern Societies*. Cambridge-Oxford: Polity Press & Blackwell.

Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice*. Cambridge: Harvard University Press.

Glenn, E. N. (2000). Creating a caring society. *Contemporary Sociology*, 22 (2).

Graham, H. (1983). Caring: A Labour of Love. En J. Finch y D. Groves (eds.). *A Labour of Love: Women, Work and Caring*. Londres: Routledge & Kegan Paul.

Graham, H. (1991). The concept of caring in feminist research: the case of domestic service. *Sociology*, (25).

Himmelweist, S. (2011). El descubrimiento del "trabajo no remunerado". En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (eds.). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Nueva York: Avon Books.

Hochschild, A. R. (1995). The Culture of Politics: Traditional, Post-modern, Cold-modern, and Warmmodern Ideals of Care. *Social Politics*, 2 (3).

Hobson, B. (2005). Madres ciudadanas, padres ciudadanos: las fronteras y los significados de las obligaciones y de los derechos se desplazan en la era del cambio en el estado del bienestar. En AAVV. *Congreso Internacional Sare 2004: "¿Hacia qué modelo de ciudadanía?"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Izquierdo, M. J. (2005). Contenidos y significados de nuevas formas de cuidado. En AAVV. *Congreso Internacional Sare 2004: "¿Hacia qué modelo de ciudadanía?"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Lagarde, M. (2005). Las mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción. En AAVV. *Congreso Internacional Sare 2004: "¿Hacia qué modelo de ciudadanía?"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Legarreta, M. (2008). El tiempo donado en el ámbito doméstico. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2).

Letablier, M. T. (2007). El trabajo de "cuidados" y su conceptualización en Europa. En C. Prieto (ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer-UCM.

Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Lewis, D. y Weigert, A. (1992). Estructura y significado del tiempo social. En Ramón Ramos (ed.). *Tiempo y sociedad*. Madrid: CIS.

MacInnes, J. y Pérez Díaz, J. (2008). La tercera revolución de la modernidad: la revolución reproductiva. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (122).

Martín Palomo, M. T. (2010). *Cuidados, género y generaciones: dilemas, retos y necesidades de las familias. Estudio etnográfico de tríadas generacionales a partir de la encuesta Redes Familiares en Andalucía*. Sevilla: Instituto de Estadística de Andalucía.

Martín Palomo, M. T. (2008). Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2).

McDowell, L., Ray, K., Perrons, D., Fagan, C. y Ward, K. (2005). Women's paid work and moral economies of care. *Social & Cultural Geography*, 6 (2).

Moreno, S. (2007). *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología.

Mosconi, N. y Paoletti, M. (2011). *Le care: projet égalitaire ou cache misère? Travail, genre et sociétés*, (26).

Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.

Murillo, S. (2004). Cara y cruz del cuidado que donan las mujeres. En AAVV. *Congreso Internacional Sare 2003: "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Fondo Social Europeo.

Nowotny, H. (1987). Il tempo: usi pubblici e usi privati. En L. Balbo (ed.). *Time to care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milán: Franco Angeli.

Nowotny, H. (1992). *Le temps à soi. Genèse et structuration d'un sentiment du temps*. París: Editions de la Maison des sciences de l'homme.

Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

Parker, R. (1981). Tending and social Policy. En M. Goldberg y S. Hatch (eds.). *A new look at the Social Services*. London: Policy Studies Institute.

Paterman, C. (1995). *El contrato sexual*. Madrid: Anthropos.

Pérez Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Economía Feminista*, (5).

Pfau-Effinger, B. (1998). Gender Cultures and the Gender Arrangements-A Theoretical Framework for a Cross national gender research. *Innovation*, 11 (2).

Pocock, B. (2005). Work/Care Regimes: Institutions, Culture and Behaviour and the Australian Case. *Gender, Work and Organization*, 12 (1).

Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34.

Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema*, (168-169).

Prieto, C. (2004). Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, Género y representaciones de la 'vida personal'. *Trabajo: Revista andaluza de Relaciones Laborales*, (13).

Prieto, C. (Ed.). (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer-UCM.

Puga González, M. D. y Abellán García, A. (2004). *El proceso de discapacidad. Un análisis de la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud*. Madrid: Fundación Pfizer.

Ramos, R. (2011). Más allá de las cifras: la dimensión teórica y cualitativa del cuidado. En M. A. Durán (dir.). *El trabajo del cuidado en América Latina y España*. Madrid: Fundación Carolina-CEALCI.

Recio, C. (2010). Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España. *Alternativas*, (17).

Rodríguez Cabrero, G. (2011a). Presentación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (1).

Rodríguez Cabrero, G. (2011b). Políticas sociales de atención a la dependencia en los Regímenes de Bienestar de la Unión Europea. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (1).

Rogero García, J. (2010). *Los tiempos del cuidado: el impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Política Social.

Saraceno, C. (1986). Uomini e donne nella vita quotidiana. Ovvero: per una analisi delle strutture di sesso della vita quotidiana. En F. Bimbi y V. Capecchi (eds.). *Strutture e Strategie della vita quotidiana*. Milán: Franco Angeli.

Saraceno, C. (2005). ¿Qué derechos y obligaciones, qué tipos de recursos? Visiones de la ciudadanía a través del prisma del género. En AAVV. *Congreso Internacional Sare 2004: "¿Hacia qué modelo de ciudadanía?"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Sarasa, S. (2003). *Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores*. Madrid: Fundación Alternativas.

Sarasa, S. (2004). El descenso de la natalidad y los servicios de protección social a los ancianos. *ICE*, (815).

Simonazzi, A. M. (2007). Care regimes and national employment model. *Cambridge Journal of Economics*, (33).

- Thomas, C. (1993). De-constructing concepts of care. *Sociology*, 27 (4).
- Tobío, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (2).
- Tobío, C., Agulló, M. A., Gómez, M. V. y Martín, M. T. (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*. Colección Estudios Sociales, Nº 28. Barcelona: Fundació "La Caixa".
- Torns, T. (2001). El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco (ed.). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.
- Torns, T. (2004). Las Políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar. *Trabajo: Revista andaluza de Relaciones Laborales*, (13).
- Torns, T. (2007). El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible. En C. Prieto (ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer-UCM.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (15).
- Tronto, J. (2005). Cuando la ciudadanía se cuida: una paradoja neoliberal del bienestar y la desigualdad. En AAVV. *Congreso Internacional Sare 2004: "¿Hacia qué modelo de ciudadanía?"*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Ungerson, C. (1983). Why do Women Care? En J. Finch y D. Groves (eds.). *A Labour of Love: Women, Work and Caring*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Ungerson, C. (Ed.) (1990). *Gender and Caring: Work and Welfare in Britain and Scandinavia*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Ungerson, C. (2005). Care, work and feeling. *Sociological Review*, 53 (2).
- Vega, C. (2009). *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos, imaginarios en una sociedad en migración*. Barcelona: UOC.

Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro

Algunas reflexiones en torno al caso argentino

Estela Díaz y Yamile Socolovsky***

Apunte para una memoria

Aun cuando la presencia de un activismo feminista en el sindicalismo corre pareja con la historia de la organización de clase trabajadora, ese encuentro parece traer en estos tiempos algo nuevo, tanto al mundo sindical como al movimiento feminista y, al mismo tiempo, a la política. La novedad es potente. Y perturbadora. Conmueve estructuras organizativas y lógicas de poder, reescribe agendas, asalta lenguajes y códigos, reconfigura subjetividades y estrategias.

Una larga historia entrecruza, en los orígenes del movimiento sindical internacional, las demandas feministas y la lucha de la clase trabajadora. Y si bien hoy vuelven a revisitarse las biografías de las pioneras que entendieron que no era posible reivindicar los

* Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, Secretaria de Igualdad de Género de la Central de Trabajadores de la Argentina-CTA de lxs Trabajadorxs (en período de licencia).

** Secretaria de Formación e Investigación de la CTA de lxs Trabajadorxs de Argentina, Secretaria de Relaciones Internacionales de la Federación Nacional de Docentes Universitarixs, Federación Nacional de Docentes Universitarios-CONADU.

derechos de la mayoría asalariada ni convocarla a organizarse para enfrentar la opresión capitalista sin denunciar al mismo tiempo la doble explotación de las mujeres y el modo en que el patriarcado se impone sobre nosotras como principio de orden sobre y dentro de la clase trabajadora, no existe todavía una memoria colectiva que haga justicia a esas sindicalistas. Anarquistas, socialistas, comunistas dieron voz a las primeras organizaciones de mujeres, que cruzadas con su identidad de clase reclamaban igual salario por igual trabajo, como base de una programática más extensa. Fue tan potente su presencia, que en Argentina la primera Unión General del Trabajo (1903) las tuvo como integrantes de su conducción. Una posición que con el tiempo se volvió bastante más difícil de alcanzar.

El modelo sindical de la Argentina, consolidado a partir del primer gobierno peronista (1945) está organizado en una estructura que reconoce ámbitos de primer grado (sindicatos de base), de segundo grado (federaciones y uniones) y de tercer grado (confederaciones y centrales), junto a organismos de base como las juntas internas y cuerpos de delegadxs. La participación sindical femenina se ha ido incrementando y consolidando sobre todo a partir de su militancia y construcción de referencia en estos ámbitos de mayor cercanía con la base laboral. Esta presencia, así como el reclamo constante de las activistas sindicales por el reconocimiento a su esfuerzo y capacidad militante dentro de sus organizaciones, ha sido objeto de una doble negación: por una parte, la que produce el *patriarcado sindical*, esto es, la forma cultural hegemónica que ordena, con la división sexual del trabajo en la sociedad, también la división de las tareas, responsabilidades y jerarquías políticas en las organizaciones de la clase trabajadora; pero también aquella que es reproducida por una visión aún predominante, que ignora las contradicciones que tensionan la vida sindical, y refuerza, incluso desde algunos sectores del feminismo, la *invisibilización de las mujeres y su lucha dentro de los sindicatos*.

Esta es también, por otra parte, una historia de desencuentros, desplazamientos y resignificaciones. Los textos de aquellas sindicalistas y militantes políticas se encuentran plagados de polémicas

directas con el “feminismo”. Un feminismo que ellas concebían como “liberal” o “burgués”, desacoplado en términos prácticos de las luchas concretas de la clase trabajadora, desentendido en términos teóricos del esfuerzo por comprender la relación entre patriarcado y capitalismo y, por lo tanto, incapaz de desafiar el destino prescrito a las mujeres trabajadoras. Las demandas de aquellas feministas –en distintos momentos y con diferente intensidad: el sufragio femenino, la ciudadanía plena para las mujeres y la liberación de las distintas formas de la tutela civil, la emancipación económica, el derecho al aborto, el acceso a la educación– no eran, en verdad no podían ser, ajenas a la lucha de las trabajadoras. Fue necesario que se constituyera, en el mundo del trabajo y en el movimiento sindical, una “sujeta histórica” capaz de inscribir esas reivindicaciones en la lucha, las aspiraciones y el discurso de las organizaciones. Esa es, sin dudas, la novedad que empieza a cambiarlo todo.

Cuarta ola feminista, según algunas caracterizaciones, *revolución de las pibas*, según otras, las características de este feminismo que llena las calles de Argentina, de América Latina y del mundo no son homogéneas. O, en todo caso, uno de sus rasgos más notorios es no solo su diversidad, sino su capacidad de lograr una eficacia política sin parangones a partir de la pluralidad de perspectivas, identidades y estrategias que convoca.

No parece casual que la emergencia de este feminismo tenga hoy un desarrollo tan dinámico en el mundo sindical. Porque, como advertíamos, el feminismo no llega al sindicato *desde afuera*, como una fuerza completamente ajena que viniera desde el movimiento social a presionar sobre las organizaciones, sus integrantes y sus dinámicas políticas. Este feminismo que crece también dentro de los sindicatos y avanza con ellos –produciendo transformaciones que, aún siendo mucho más lentas de lo que deseáramos, no dejan de representar cambios significativos cuyo resultado aún es difícil dimensionar– reconoce como antecedente la largamente silenciada lucha de las pioneras, pero también de innumerables militantes que han batallado para incorporar la perspectiva de género en la vida sindical y

para hacer valer su capacidad y esfuerzo en los ámbitos de decisión y conducción de sus organizaciones, tanto en la acción de base como en los niveles de mayor responsabilidad política.

Las trabajadoras sindicalizadas hemos sido y somos parte del movimiento que a lo largo de estos años ha ido articulando una serie de demandas y ha podido construir, al mismo tiempo, su identidad plural, intersectorial, a menudo contradictoria y, como señalábamos, políticamente efectiva. Sin embargo, también es cierto que el movimiento revierte sobre las instituciones y las organizaciones, genera conciencia social, interpela, presiona, polemiza y configura un estado de opinión, un “horizonte de época” que fortalece la posición de las militantes en los sindicatos.

Cada vez es más cierto que la representatividad de una organización sindical, su legitimidad y su capacidad de dar cuenta de las demandas, preocupaciones y expectativas de su base gremial, está estrechamente vinculada a su disposición para asumir que la perspectiva de género no es accesorio, sino que debe ser constitutiva de una concepción de la acción sindical comprometida con la lucha por la igualdad, la justicia social y la dignidad de las personas. Este razonamiento, que siempre fue verdadero, hoy es políticamente irrefutable. Para las conducciones sindicales, predominantemente masculinas, cada vez es más difícil ignorarlo y minimizar las consecuencias políticas del desconocimiento y la subvaloración de las reivindicaciones que el movimiento de mujeres ha logrado instalar como expectativas legítimas en un sector cada vez más amplio de la base que los sindicatos aspiran a representar, organizar y movilizar.

Feminismo popular y de clase

Un elemento decisivo que permitiría dar cuenta de este momento histórico reside en que, en términos generales, *el contenido de las demandas del movimiento feminista está cada vez más claramente anclado en la cuestión del trabajo*, lo cual representa un enorme avance histórico,

ideológico y político en la lucha por la emancipación de las mujeres. En primer lugar, porque esa perspectiva coloca la denuncia de la desigualdad de género y sus consecuencias en el terreno concreto de las condiciones sociales de la producción y reproducción de la vida, al cual es necesario referir toda reivindicación de la autonomía de las personas que pretenda no ser una mera declamación abstracta. La crítica de la forma en que las mujeres nos incorporamos al mundo del trabajo echa luz sobre la precarización y la informalidad laboral, así como sobre el trabajo no remunerado y la desigual distribución de las responsabilidades del cuidado y permite comprender el modo en que lo público y lo privado, lo laboral y lo doméstico, se entrelazan y combinan para reproducir la subordinación de mujeres y disidencias al patrón patriarcal. Y así, posibilita entender la forma en que se multiplican, sobre esta matriz, la marginación y las violencias.

El propio desarrollo del capitalismo lleva, en su configuración actual, a una situación en la que pierde terreno –aunque persiste– aquella posición que pretendió siempre secundarizar la lucha contra la opresión patriarcal, denunciando las demandas del feminismo como inoportunas, distractivas y peligrosamente divisivas de la unidad de la clase trabajadora y el campo popular. El feminismo ha demostrado ya con claridad el modo en que las estructuras del patriarcado reproducen una relación social que resulta funcional al proceso de acumulación capitalista y que sostiene un modo del disciplinamiento social que naturaliza la desigualdad como principio de orden. En la actual fase de financiarización del capital, con el control corporativo sobre los Estados que supone el endeudamiento, el feminismo pone en evidencia cómo opera ese mismo mecanismo en el endeudamiento de las familias más humildes de la clase trabajadora.

Es evidente que han existido y existen distintos *feminismos* y la polémica sobre su caracterización y sobre los sentidos comunes que permitirían, o no, reunirlos bajo una misma categoría en el terreno ideológico, político e incluso epistémico, discurre como una de las dimensiones sobre las que se traza esta historia. Pero esta articulación social que actualmente se hace escuchar y se hace ver por todas

partes, que construye y enuncia un discurso también trazado con los cuerpos/las cuerpos sobre el espacio público, esto que llamamos hoy el *movimiento feminista*, es franca y valientemente antineoliberal. Confronta de manera explícita con el programa económico, político y cultural que representa la estrategia actual de dominación de las mayorías para la perpetuación y ampliación de la acumulación del capital. Hoy, más que nunca, las demandas históricas de los feminismos, así como los reclamos que han ganado fuerza más recientemente en la clave de una interseccionalidad que reconoce la multiplicidad de identidades que la sociedad contemporánea produce como identidades excluidas, vulneradas y descartables, pueden inscribirse en la referencia a la condición de la mujer trabajadora como marcas de una misma lucha por la dignidad.

En los últimos años, la denuncia de la violencia machista y la reacción ante sus crímenes fue la causa que convocó a la movilización callejera a millones de mujeres e identidades sexogenéricas disidentes de la heteronormatividad. La consigna argentina *Ni Una Menos* se viralizó, trascendiendo las fronteras y espejándose en otras colectivas, para llegar a convertirse en la referencia de un movimiento internacional que, aun cuando presenta características diversas en cada país y cada región del mundo, logró colocar al feminismo como subjetividad política en una posición absolutamente novedosa y fuertemente perturbadora del estado de las cosas. El feminismo dejó de ser una posición de vanguardia asumida por minorías más o menos ilustradas, ocupando el espacio público de manera contundente, y convocando –contra la despolitización que el neoliberalismo induce y exige– a una acción colectiva capaz de reunir a distintas generaciones, pero sobre todo a las más jóvenes, en una batalla que es la lucha contra el patriarcado, pero que es también la lucha por la soberanía popular, esto es, la democracia, contra la extorsión que imponen los poderes fácticos.

En Argentina, esta movilización feminista ha sido de manera muy notoria un componente decisivo de la resistencia popular a las políticas impulsadas por el gobierno de la Alianza Cambiemos,

encabezado por el empresario Mauricio Macri (2015-2019), que colocó en la conducción del Estado a los representantes directos de los intereses de los grupos económicos más poderosos y, especialmente, del capital financiero internacional. Muy pronto, las primeras medidas adoptadas por ese gobierno, tales como el pago sin condiciones a los acreedores externos y un nuevo endeudamiento en tiempo record, la desarticulación de la capacidad regulatoria del Estado sobre los factores económicos, la apertura de las importaciones de productos extranjeros y la desprotección de la producción nacional o la disminución de los aranceles a las exportaciones de materias primas y de los impuestos a los sectores más aventajados, dieron inicio a un proceso de reprimarización de la economía, destrucción del empleo en todos los sectores, pauperización de la clase trabajadora y deterioro de las condiciones de vida de la mayoría de la población. Al mismo tiempo, la retracción de la actividad estatal en las áreas responsables de la protección y promoción de derechos básicos, como efecto de la política de ajuste del gasto público, pero también como expresión de una concepción neoliberal que privatiza el acceso al bienestar y la seguridad, asumiendo que cada quien debe proveerse de educación, salud, cuidados, vivienda, etcétera, en la medida en que sus ingresos lo permitan, llevó a una situación de profundización de la desigualdad y de abandono de los sectores más vulnerados en un contexto de creciente desempleo, precarización del trabajo, pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios y aumento de la pobreza. En consonancia con este programa, el gobierno de la Alianza Cambiemos dirigió una política represiva y persecutoria sobre las organizaciones y dirigencias del movimiento popular con el propósito de desactivar la movilización social y la resistencia al proyecto de los sectores dominantes, los cuales así procuraron, una vez más en Argentina, liquidar definitivamente toda posibilidad de recomposición de una fuerza democrática. No obstante, no solo no lograron sus objetivos, sino que además fueron derrotados en las últimas elecciones presidenciales por un frente que reunió a prácticamente todas las identidades políticas del campo popular. Este hecho fue resultado de una voluntad

de resistencia que se expresó en la movilización permanente de los sindicatos, el movimiento de mujeres y disidencias, los organismos de defensa de los derechos humanos, los movimientos sociales, las organizaciones de la economía popular y otros colectivos, y en una paciente y esforzada apuesta a la unidad que se plasmó en la decisión estratégica de Cristina Fernández de Kirchner de postular la fórmula que la llevó a ser elegida en octubre de 2019 como vicepresidenta junto a Alberto Fernández, actual presidente de la Nación.

En aquel período, que bien podemos caracterizar como un nuevo intento de restauración conservadora y de reacción a los avances producidos en la primera década y media del siglo XXI por los gobiernos democrático-populares que habían comenzado a cambiar el destino aparentemente manifiesto de la América Latina, en Argentina el movimiento feminista avanzó rápidamente y de manera sostenida en la construcción de una articulación de sectores, organizaciones y referencias públicas que supo colocar el conjunto de las demandas antipatriarcales en directa relación con el rechazo a una política que, golpeando a la clase trabajadora, afectaba aún mucho más a las mujeres y disidencias. Así, en una etapa defensiva, este feminismo protagonizó la resistencia al programa de ajuste y represión del gobierno de Macri y, al mismo tiempo, produjo avances significativos en términos políticos y organizativos, a la vez que lograba dar pasos concretos en la conquista de derechos: la paridad legislativa y política, la Ley Micaela para la formación en género en todas las instancias del Estado, la Ley Brisa de reparación económica para hijes víctimas de femicidios y una movilización sin precedentes en el mundo: la “marea verde” que logró en 2018 la media sanción parlamentaria del aborto legal.

En este proceso, que aún está en curso y merece ser estudiado en profundidad, una militancia sindical que ya hace muchos años formaba parte activa del movimiento de mujeres¹ y disidencias comien-

¹ La CTA incorporó desde sus primeros congresos una programática de género y derechos humanos, que incluye temas de violencia de género, derechos sexuales y

za a reivindicarse mayoritariamente feminista, despojándose de los reparos que aún persistían y prolongaban un desencuentro histórico. Esta posibilidad de una valoración diferente y una resignificación del feminismo como identidad política está directamente ligada a su propia transformación. La emergencia de un feminismo popular encuentra sus condiciones de posibilidad en varios factores históricos convergentes, entre los que es ineludible mencionar el impacto, en la política posdictadura, de la resistencia protagonizada por mujeres, con las Madres y Abuelas de Plaza de Mayo, que dan una fuerza simbólica inigualable a las luchas populares en un proceso de politización de la presencia femenina, devenida en plataforma de derechos y democracia. Desde el movimiento de mujeres, los 34 años de encuentros nacionales han sido un motor permanente de movilizaciones y debates, que se articulan a un momento que constituye una bisagra histórica, luego de la crisis del 2001, cuando la agenda feminista permea al conjunto de las organizaciones populares. Entre estos antecedentes, hay que contar más recientemente los avances en materia de políticas de igualdad conquistados en el período anterior (2003-2015), que conformaron un piso de derechos a defender, la experiencia reciente de politización de una juventud que pudo valorar la movilización social como forma legítima de expresión de las demandas y como una dinámica constitutiva de la vida democrática, la centralidad de la cuestión del trabajo en la conformación de la agenda reivindicativa de la etapa, con la incidencia de estos mismos factores dentro de los sindicatos y, algo fundamental en Argentina, en las organizaciones que conforman el movimiento peronista, la identidad política mayoritaria de los sectores populares.

Con la llegada del Frente de Todos al Poder Ejecutivo Nacional y de la Provincia de Buenos Aires en diciembre de 2015 se crean los

reproductivos. A la vez, integró la Campaña por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito desde su nacimiento (2005). Por otra parte, en la Confederación General del Trabajo (CGT) y los sindicatos que la integran hubo diferentes instancias de articulación de la agenda de las mujeres sindicalistas, como el Instituto de la Mujer, las comisiones de sindicatos y las mesas de articulación intersindical.

primeros Ministerios de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, dando cuenta, desde la institucionalidad estatal, de la voluntad política de reconocer las demandas del movimiento social, que pasan a ser agenda del nuevo gobierno. Continúa así una trayectoria que ha caracterizado históricamente la tradición nacional-popular-peronista, en una práctica que es clave de la persistencia y vitalidad de este movimiento político, que asumió en 1945 la representación de las demandas del movimiento obrero y la promoción de los derechos de la clase trabajadora, que durante el período kirchnerista (2005-2015) transformó los reclamos de memoria, verdad y justicia en políticas de Estado y que ahora incorpora el pliego de demandas del feminismo y la “revolución de las hijas”, estableciendo con sus organizaciones, sus militantes y referentes una vinculación inédita que instituye una dinámica novedosa en la construcción estatal.

Trabajo y derechos, una agenda feminista sindical

En los últimos años se ha desplegado con mucha insistencia, desde diversas usinas de pensamiento internacionales, la preocupación sobre el *futuro del trabajo*. En términos generales, los planteos apuntan a señalar que el acelerado desarrollo tecnológico de las fuerzas productivas está generando cambios muy profundos en el mundo del trabajo que implican, junto con el desplazamiento o la desaparición de algunas tareas, el surgimiento de nuevas modalidades de organización de las actividades y nuevas formas de relación laboral. Frente a los discursos que encuentran en el cambio tecnológico un argumento para disfrazar y justificar las formas actuales de la precarización laboral, de la explotación de los trabajadores y de la marginación o “descarte” de millones de personas en un mundo en el que la riqueza se concentra de una manera cada vez más escandalosa e insostenible, el movimiento sindical está planteando la necesidad de asegurar que las transformaciones que se producen en las distintas

actividades no impliquen pérdida de derechos laborales. Pero la incorporación de tecnología podría permitir mejorar las condiciones de trabajo, emplear a personas antes excluidas e incluso favorecer la equidad de géneros, solo en tanto este proceso sea conducido por el principio de que el desarrollo tecnológico que la sociedad alcanza colectivamente debe ser aprovechado en beneficio del conjunto y no de una minoría que solo pretende maximizar ganancias. Las organizaciones sindicales deben tomar protagonismo en una discusión democrática sobre los usos de la tecnología en el mundo del trabajo para asegurar que estos cambios no produzcan mayor miseria, exclusión y explotación, sino, al contrario, que contribuyan al bienestar, la justicia social y la igualdad de género. Por ahora la balanza a nivel global sigue inclinada en un sentido contrario.

Por otra parte, en nuestro país, la cuestión del trabajo cobra relevancia en un momento en el cual el proyecto político que llega al gobierno se plantea reactivar la economía y comenzar a reconstruir la trama social sobre la base de una redistribución progresiva de los ingresos, la generación de empleo y la recuperación de la acción del Estado como garante de los derechos de la población y representación soberana de la voluntad popular. En este marco, con el condicionamiento derivado de un endeudamiento externo heredado del gobierno anterior, que solo tuvo por objeto sustentar la especulación financiera, y en un contexto regional e internacional sumamente complejo, el trabajo se presenta como una articulación fundamental para promover un proceso de reparación de la desigualdad extrema que fractura a nuestra sociedad, tanto en el acceso a los bienes necesarios para la vida como en relación con el reconocimiento de los derechos. Es preciso que la representación de las y los trabajadores participe activamente en la resolución política de las orientaciones del Estado en materia económica, para que en esta etapa los esfuerzos para resolver la crisis recaigan principalmente en aquellos sectores que han sido privilegiados con ganancias exorbitantes mientras la mayoría era conducida al desempleo, la miseria y la inseguridad.

Pero también es imprescindible la intervención de las organizaciones sindicales en la elaboración de los lineamientos que apunten a una recuperación del empleo y un reordenamiento del mundo del trabajo. Todas las referencias indican, para esta etapa, que el inicio de un proceso de creación de empleo se daría en circunstancias de extraordinaria complejidad, que exigen superar una situación de escasez, estancamiento económico y destrucción de capacidades productivas, y en las que es fundamental asegurar que la noción de *trabajo con derechos* sea rectora de las decisiones políticas en todos los niveles. En estas circunstancias, es preciso y oportuno retomar, desde las organizaciones sindicales, la discusión sobre una serie de medidas necesarias para dar batalla contra la desigualdad de géneros en el mundo del trabajo. No se trata de una cuestión aleatoria, porque el modo en que se promueva y produzca en este momento la inserción de las mujeres y disidencias en el trabajo será determinante de la configuración futura de nuestras posibilidades y condiciones laborales y, por lo tanto, de las perspectivas para el logro de la autonomía económica, la igualdad y el bienestar. Una amplia articulación intersindical ha promovido los años recientes, y contra el intento del gobierno anterior de tergiversar y manipular de manera oportunista las demandas del feminismo, una reforma de la legislación que regula el régimen de contratos de trabajo, ampliando derechos sobre la base del reconocimiento de que en la sociedad patriarcal las responsabilidades por el cuidado de las personas dependientes recaen de hecho sobre las mujeres, colocándolas en una situación desventajosa para su desempeño y continuidad laboral. Parece una quimera, pero el debate por la reducción de la jornada laboral y la inversión en infraestructura de cuidados podría ser un factor que dinamice la prioridad puesta en la generación de empleo.

Será necesario retomar la demanda de la incorporación o ampliación de licencias especiales y de cuidados, que contemplen situaciones como el matrimonio, el fallecimiento de familiares directos, exámenes, visitas para adopción, atención de personas a cargo, adaptación de hijes a la escolaridad, interrupción de embarazos

y violencia de género. También licencias parentales extendidas y compartidas para el nacimiento o adopción de hijos, asegurando la conservación del empleo y la remuneración, los beneficios de la seguridad social y la estabilidad en el trabajo para la protección de maternidades y paternidades, períodos de descanso para alimentación de niños y acceso a centros de cuidado infantil. En esta perspectiva, y reivindicando como principio la equidad de géneros y la igualdad de oportunidades en el trabajo, es preciso establecer también previsiones para prohibir la ocupación en tareas penosas, peligrosas o insalubres, la asignación de trabajo a domicilio a las empleadas ocupadas en locales o dependencias de las empresas y, algo muy importante, la penalización efectiva de empleadores que vulneren estos derechos.

La discusión de la brecha salarial debe, sin dudas, remitir a los factores estructurales y culturales que reproducen un modo injustamente desigual de incorporación al trabajo y, en este plano, la cuestión de los cuidados resulta determinante. Es preciso pasar de una concepción *privatista* de la resolución de las tareas del cuidado, a una *responsabilización social* de las mismas: si estas tareas no son reconocidas ni remuneradas y constituyen un problema que cada trabajadora se ve obligada a resolver por sus propios medios, seguirán siendo las mujeres, pero sobre todo las mujeres con menores recursos, las que verán limitado su tiempo y su ámbito de actuación laboral. De no mediar una intervención de otra índole, estas mujeres difícilmente puedan salir del círculo que las sujeta a empleos de tiempo parcial, con ingresos insuficientes, informales e inseguros, reproduciendo tanto la desigualdad de género como la social. Esa intervención no puede proceder de otra fuente que el poder público y su capacidad normativa; se requiere una legislación que reconozca la relevancia social de las tareas del cuidado, que establezca condiciones que posibiliten una distribución equitativa de las mismas y que preserve la situación laboral de quienes deben circunstancialmente asumirlas. Y se necesita, al mismo tiempo, un conjunto de políticas que respalden esa reorientación del uso del tiempo con la provisión adecuada de servicios para el cuidado de las personas.

Asimismo resulta preciso dar cuenta de la inserción desigual en el mundo laboral de varones y mujeres. Las mujeres no están en los mismos puestos ni acceden a las más altas jerarquías, a los sectores de “mayor productividad” o a un tiempo similar de trabajo remunerado, por mencionar solo algunos aspectos a considerar a la hora de pensar las ecuaciones que producen las brechas salariales, la mayoría de las veces explicadas de manera insuficiente. Es hora de pensar que un nuevo acuerdo/contrato social entre el Estado, los sectores empresariales y las organizaciones sindicales, tiene que pluralizar su agenda política para ahondar en las propuestas que buscan impactar en la reducción y el fin de las desigualdades económicas y sociales relacionadas con factores de género.

Violencia de género y mundo laboral

La lucha por la erradicación de la violencia de género en nuestra sociedad es también uno de los temas prioritarios en la agenda sindical y compromete especialmente a las organizaciones en los esfuerzos por visibilizarla, denunciarla y combatir su reproducción en el mundo del trabajo. El logro de la aprobación del Convenio 190 y la Recomendación 206 en la última Conferencia Internacional del Trabajo² es una clara muestra del desarrollo que ha tenido en los últimos años el enfoque de género en la agenda sindical a nivel mundial.³ La instalación de la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como un problema que afecta los derechos fundamentales de las personas y que reclama una normativa específica que comprometa a los Estados y el sector empresario en la tarea de su penalización y erradicación constituye un avance sustantivo que se ha

² La adopción de esta norma se produjo en la Conferencia en la que se celebraban cien años de la creación de la OIT, hecho que dotó a esta decisión de una particular fuerza política y simbólica.

³ El Convenio anterior fue el 189 sobre trabajo doméstico, aprobado por la OIT luego de veinte años sin establecer nuevas normativas.

producido a instancias del movimiento sindical y, particularmente, de las sindicalistas. Para dar continuidad a ese proceso y comenzar a concretar acciones efectivas con incidencia real en la vida de los trabajadores es imprescindible impulsar no solo la ratificación parlamentaria de este instrumento, sino la elaboración de programas de política pública que permitan ampliar el conocimiento y la sensibilización de la sociedad en relación con esta problemática, contar con dispositivos para relevar situaciones prevalentes y factores de incidencia, así como para evaluar la eficacia de los procedimientos aplicados. También se requiere una amplia e intensa tarea de formación de agentes públicos en todos los niveles y en todas las instancias de la estructura del Estado, tal como en Argentina lo dispone ya la Ley Micaela, cuya implementación debería llegar a extenderse a todas las instituciones, organizaciones y empresas. Es preciso avanzar, además, en la incorporación en los Convenios Colectivos de Trabajo del derecho a las licencias por violencia de género, que ya ha sido logrado en los acuerdos paritarios de varios sectores, pero aún está lejos de constituir una regla general. La consagración de este derecho, en tanto se aplica a proteger a las trabajadoras que sufren situaciones de violencia en cualquiera de los ámbitos de sus relaciones interpersonales, apunta a proveer para ellas condiciones que frecuentemente son necesarias para preservar su salud, su integridad e incluso su vida, asegurándoles la estabilidad de su posición laboral y de los beneficios asociados a ella. Esto no solo implica que hay una responsabilidad del Estado y de la parte empleadora en garantizar espacios y relaciones de trabajo libres de violencia, sino también el reconocimiento de que no es posible abstraer el modo de presencia de las mujeres en el empleo del conjunto de las relaciones en las que se desarrolla su vida y de que el Estado y el sector empleador no pueden desentenderse de los efectos que la violencia de género produce en el desempeño laboral de las trabajadoras, independientemente del ámbito en el que se origine.

Corresponde a los sindicatos comprometidos con la erradicación de la violencia de género no solo exigir el cumplimiento de

estas disposiciones en todos los espacios e instancias en las que se desarrollan actividades laborales y generar su propia capacidad de intervenir para asegurar ambientes y relaciones de trabajo libres de violencia, sino también asegurar a sus representados que la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género serán denunciadas, sancionadas y evitadas en las propias organizaciones. La comprensión de que los sindicatos podrán ser herramientas de acción colectiva más adecuadas para librar la batalla contra la violencia de género solo en la medida en que puedan también enfrentarla internamente se traduce actualmente en un muy notable estado de debate que pone en cuestión la dimensión patriarcal de la cultura política de las organizaciones y en la producción aún incipiente de protocolos de actuación que comienzan a institucionalizar las prácticas defensivas durante mucho tiempo desarrolladas empíricamente por las militantes, permitiendo conformar, poco a poco, un abordaje más sistemático que debería contribuir a lograr una mayor eficacia y una más clara legitimación de estas intervenciones.⁴ El desarrollo de estos instrumentos y lineamientos de acción debe hacerse a la vez desde la comprensión de que las diversas formas de desigualdad en el trabajo y en las organizaciones son favorecedoras de discriminaciones y violencias.

El aborto y los derechos sexuales y reproductivos en la programática sindical

La larga tradición de lucha por los derechos sexuales y reproductivos, que incluyen el aborto legal, y en la que se inscriben las referencias al sindicalismo y feminismo que recordábamos al principio

⁴ La CTA de lxs Trabajadorxs aprobó en 2018 en su Mesa Ejecutiva Nacional, y ratificó en el último Congreso Nacional, en el año 2019, un Protocolo de actuación sindical ante situaciones de discriminación, violencia y acoso por razones de género en los ámbitos laborales, y otro para guiar las acciones de prevención y la intervención ante situaciones denunciadas al interior de las organizaciones sindicales.

de esta nota, ha sido vastamente recorrida en estos últimos años. El derecho al amor libre e incluso al aborto legal ya estaba escrito en varias proclamas anarquistas y socialistas de principios del siglo XX. Esas corrientes incluían desde diversas perspectivas un cuestionamiento tanto a la esfera pública, profundamente restrictiva para las mujeres, como a la privada. Incluso dentro de la aceptación de la heteronorma y la familia, se planteaban modos más democráticos de habitar ambos espacios. En Argentina, el avance de un movimiento de carácter popular, ligado en sus orígenes a la doctrina social de la Iglesia, devino en una coexistencia entre la visión hegemónica de familia y sexualidad, junto con altos niveles de contradicción y prácticas disociadas de los mandatos monolíticos jerárquicos. Nos recuerda la historiadora feminista Dora Barrancos que uno de los primeros indultos de Juan Domingo Perón, en diciembre de 1946, fue para tres médicos presos por aborto en la provincia de Córdoba, lo que marca un derrotero nada lineal entre aceptación y transgresión de mandatos patriarcales de familia y sexualidad, que sigue desplegándose en la actualidad.

La Central de Trabajadores de la Argentina nació en el año 1994 y desde sus primeros congresos desarrolló una agenda de derechos humanos y de género, en un contexto de políticas regresivas en el que ya estaba planteada la necesidad de un sindicalismo articulador de las diversas demandas sociales emergentes en un campo popular fragmentado y disperso. Fue necesario que transcurrieran veinte años de democracia para lograr la sanción de la Ley de Salud Sexual y Reproductiva (2003) y el programa nacional que por primera vez logró que se impulsara en el sistema de salud la provisión de insumos gratuitos para la planificación familiar en todo el territorio nacional. En el año 2006 se sancionó la Ley de Educación Sexual Integral, y se definieron contenidos laicos, científicos y desde una perspectiva de derechos, para ser abordados de manera transversal en todo el sistema educativo, con el propósito de promover una revisión profunda del sistema de relaciones patriarcales de familia, identidades, relaciones y vínculos sociales y personales.

En este contexto de ampliación de derechos en el año 2005 nace la “Campaña por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito”. Motorizada por el feminismo, pero incluyendo a organizaciones sindicales, sociales y políticas desde sus orígenes, esta alianza formuló una programática política que demostró una gran sabiduría, asentada en un movimiento con tradición, anclaje y capacidad creadora. La propuesta fue *sacar del closet* el debate sobre el aborto, construir una masa crítica social que disputara sentidos para generar las condiciones de posibilidad del tratamiento parlamentario en el Congreso Nacional, federalizar el movimiento por el aborto legal y, sobre todo, enlazar la extensa trama de los derechos humanos con los derechos de las mujeres, en especial, el derecho a decidir sobre el propio cuerpo y el proyecto de vida.

Allí estuvimos, como movimiento sindical y con las organizaciones sociales. Muchas veces en contradicción con las conducciones y en ocasiones también en debate con una parte de las mujeres sindicalistas. Ciertas divisiones se dieron también territorialmente: hubo sectores y zonas del país más resistentes a la inclusión de esta agenda. Pero fue ganando el peso de la movilización, la articulación, las redes y complicidades, permitiendo incluso sobrellevar grandes tensiones dentro de la campaña, que se pudieron zanjar finalmente sin rupturas. Así se ensanchó la masa crítica dentro de las distintas vertientes del sindicalismo, que fue haciendo posible nuestra participación de conjunto en las “mareas verdes” de junio y agosto de 2018. Cuando la “revolución de las hijas” estalló en multitud en las calles de la Argentina, nosotras estábamos ahí, siendo parte de esta historia, que reclamaba autonomía, pero también justicia social. Ese era sin dudas el lugar en el que debía estar el movimiento sindical.

Por otra parte, la reacción a los avances en derechos para las mujeres y colectivos de la diversidad sexual también fue creciendo en organización, alianzas y densidad argumental durante todos estos años. Aún cuando Jorge Bergoglio, al asumir como Papa Francisco, comienza a cambiar algunas prioridades de la jerarquía vaticana, el tema del aborto continúa siendo proscrito por el discurso

eclesiástico y la alianza conservadora religiosa del catolicismo y de gran parte de las iglesias sigue estrechando lazos políticos con las derechas neoliberales en todo el mundo. América Latina tiene una larga tradición de presencia evangélica y, así como fueron muy importantes y perduran corrientes del catolicismo comprometidas con las luchas populares y los movimientos emancipatorios, también han tenido una importante presencia y existen en nuestra región algunas variantes del protestantismo con definiciones muy avanzadas en relación con los derechos humanos, de las mujeres y de las disidencias hétero-normativas. Sin embargo, en las últimas décadas se ha producido un cambio significativo en la incidencia de las iglesias evangélicas, con predominio de las corrientes más reaccionarias que ganan espacio creando partidos con gran influencia en la agenda pública, mediante el activismo de las asociaciones autoproclamadas “pro-vida” o “pro-familia” o a través de la más reciente campaña “Con mis hijos no te metas”. Mientras que a comienzos del siglo XX la agenda evangélica bregaba por la separación de la Iglesia y el Estado, hoy avanzan en ella las posturas que niegan el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la diversidad, mientras denuncian como “ideología de género” la perspectiva de quienes los defienden. No casualmente, además, muchos de estos grupos han estado asociados a los golpes institucionales que viene sufriendo la región y al hostigamiento hacia los gobiernos y movimientos democrático-populares o progresistas.

El sindicalismo de la región, nucleado en la Confederación Sindical de las Américas (CSA), no estuvo ajeno a estos debates. A pesar de constituirse como confederación a partir de una fusión de la que formó parte el sindicalismo católico, en la primera Conferencia de Mujeres Sindicalistas, realizada en Panamá en el año 2015, se profundizó la agenda feminista, que a partir de entonces impulsó con fuerza el tema de los cuidados y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos, pero también los derechos sexuales y reproductivos, el apoyo a las luchas por el aborto legal e incluso el reclamo por la libertad de las salvadoreñas presas, condenadas a décadas de cárcel

por practicarse abortos o por abortos espontáneos. Tales definiciones luego fueron adoptadas por el conjunto de la CSA en el Tercer Congreso desarrollado en abril de 2016. Todos signos políticos de un clima de época, que viene mostrando al movimiento de mujeres y los feminismos como actores dinámicos de las principales transformaciones de este tiempo.

Iniciamos el año 2020 en la Argentina con la esperanza de que pueda ser el año del aborto legal. El compromiso asumido en campaña por el presidente Alberto Fernández, se viene concretando en la elaboración de un proyecto de Ley que se presentará al Congreso para su debate. Esta decisión se asienta en el reconocimiento de la legitimidad lograda por un vasto y activo movimiento social y honra nuevamente aquella tradición que sostiene que, como decía Eva Perón, allí donde exista una necesidad, hay un derecho que debe ser consagrado.

Los liderazgos sindicales

“Ahora que estamos juntas, ahora que sí nos ven, abajo el patriarcado, se va a caer, arriba el feminismo, que va a vencer”, se canta en las calles a partir de las grandes movilizaciones feministas que se iniciaron bajo el lema *Ni Una Menos* (2015) y que continuaron con los paros internacionales en conmemoración del 8 de marzo, en la denuncia contra el abuso sexual diciendo “mirá cómo nos ponemos”, durante la marea verde por la legalización del aborto y con la “revolución de las hijas”. La participación sindical en la movilización feminista, que ha sido constante y masiva, que no deja de crecer y que ha requerido importantes debates al interior de las organizaciones y con los distintos sectores, debería hacer evidente que existen liderazgos femeninos en los sindicatos.

La perspectiva de construcción de un sindicalismo sociopolítico supone un doble desafío para las mujeres. Necesitamos desnaturalizar las condiciones de explotación como clase trabajadora, a la vez

que debemos dar visibilidad a las estructuras que reproducen las desigualdades de género. En el mundo del trabajo seguimos convivendo con un imaginario social que remite al trabajador varón, adulto, sano, funcionalmente heterosexual, blanco, sin responsabilidades de cuidado directas a su cargo. Nada más alejado de la diversidad y heterogeneidad del trabajo y de lxs trabajadorxs, de la complejidad actual de un mundo en el cual, sin embargo, la división sexual del trabajo persiste e insiste en la distribución desigual de recursos, reconocimientos, saberes y poder.

La nueva ola de movilizaciones que estamos caracterizando ha dado potencia a la revisión del concepto de trabajo. La convocatoria al paro internacional feminista, que implica una herramienta de lucha proveniente del movimiento sindical, nos dio la oportunidad de problematizar la situación y dar el debate en nuestras propias filas, pero también con las distintas vertientes del feminismo local. La relación producción y reproducción de la vida, en la que los cuidados tanto hogareños como comunitarios forman parte de un sistema que resulta en relaciones sociales de desigualdad, pudo ser puesta en primer plano a partir de la idea de que “trabajadoras somos todas”, aun si nuestro trabajo no es remunerado o siquiera reconocido como tal. Las mujeres sindicalistas fuimos protagonistas de estos debates. Resignificamos la convocatoria, propusimos formas múltiples para garantizar la participación más amplia posible de compañeras de todos los sectores y, sobre todo, construimos articulaciones intersindicales, que nos dieron la posibilidad de promover una agenda política para avanzar con nuestros reclamos, incluso en el contexto de la pasada resistencia al gobierno neoliberal.

En estos años, marchamos juntas las mujeres de todas las centrales sindicales, de la economía popular y el cooperativismo los 8 de marzo y participamos de cada actividad del movimiento y de los Encuentros Nacionales de Mujeres, ahora Plurinacionales, de Mujeres, lesbianas, travestis y trans. Nuestras consignas de cabecera fueron poniendo el acento en los temas económicos, contra el FMI, contra el ajuste, por el trabajo digno. Dos acciones de la articulación

intersindical de mujeres fueron batallas específicas que dieron sus frutos. Como mencionamos antes, nos opusimos y logramos frenar un proyecto de Ley del gobierno anterior, que engañosamente planteaba reducir brechas salariales y en verdad encubría formas de intervención a los sindicatos y flexibilidad laboral. Presentamos un proyecto alternativo y logramos el apoyo de las conducciones de todas las Centrales sindicales, del mundo académico y de las organizaciones feministas. También nos movilizamos en defensa de la inclusión previsional. La reforma promovida por la Alianza Cambiemos había eliminado la moratoria previsional que en el período precedente permitió a las “amas de casa” comenzar a recibir una jubilación para transformarlo en un régimen de pensión de vejez, que además de reducir los ingresos a las mujeres aumentaba a los 65 años la edad mínima necesaria para percibir el beneficio. Juntas llevamos adelante fuertes acciones de resistencia, además de un debate público que obligó al gobierno a dar marcha atrás en sus pretensiones.

Miles de jóvenes, mujeres, lesbianas, travestis y trans abrazaron la militancia sindical en todo el país. Mientras en los niveles más visibles de la conducción de las organizaciones la supremacía masculina es innegable y abrumadora, algunas cosas están cambiando y sería importante no ignorarlas. Poco a poco, por la demanda y vigilancia de las propias trabajadoras, los sindicatos fueron cumpliendo con la Ley que establece un cupo mínimo del 30% de mujeres en la integración de los cuerpos directivos. El protagonismo de mujeres y jóvenes crece, especialmente en el nivel de las organizaciones locales y regionales. Algunos sindicatos incorporan cláusulas de paridad y comienzan a organizar protocolos y acciones para erradicar la violencia de género. En este contexto, además, en las últimas elecciones nacionales aumentó la presencia de candidatas a legisladoras provinciales y nacionales provenientes del sindicalismo y se incorporaron al nuevo gobierno numerosas militantes sindicales que han construido su referencia al calor de la lucha popular y feminista.

Desde entonces, también decimos que “el sindicalismo es con nosotras”. Nos reivindicamos orgullosamente sindicalistas, contra la

operación ideológica que busca desacreditar la organización colectiva de los trabajadores para disciplinar la resistencia a la explotación. Pero el sindicalismo que queremos, el que necesitamos, el que construimos cada día, es con nosotras: el que no nos expulsa, no nos violenta, no ignora nuestros esfuerzos, nuestra inteligencia o nuestra capacidad política. El “sindicalismo con nosotras” no desconoce la justicia de nuestros reclamos porque comprende que la lucha por la dignidad de la clase es, al mismo tiempo, la lucha por la emancipación de las trabajadoras. Y que no hay en ello ninguna contradicción; que, al contrario, es la dominación patriarcal la que introduce una división y una desigualdad que separa a quienes deberíamos poder luchar de un mismo lado, por el trabajo digno, los derechos de todas, todos y todes, la justicia social y el fin de todas las formas de opresión.

Se abren tiempos que traen nuevos desafíos, nada menores para el movimiento sindical, que en nuestro país deberá articular y promover sus demandas en el marco del apoyo a un gobierno de cuño nacional y popular obligado a sortear una crisis económica de proporciones abismales. Fortalecer el liderazgo de las mujeres sindicalistas sigue siendo un imperativo de esta época, como parte fundamental de la construcción de la fuerza social necesaria para afrontar las tareas que requerirá la consolidación de un proyecto democrático, popular y feminista.

Bibliografía

- Barrancos, D. (2017). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bellucci, M. (2018). *Historia de una desobediencia. Aborto y Feminismo*. Buenos Aires: Capital Intelectual.

Díaz, E. (Comp.) (2019). *Feminismo y peronismo. Reflexión histórica y actual de una articulación negada*. Buenos Aires: Colihue.

Godinho Delgado, M. B. (1990). "Sindicalismo, cosa de varones". *Nueva Sociedad*, (110).

Goldman, T. (2016). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Octubre.

Lázzaro, C. (2019). Género con clase: feminismo y clase obrera. En K. Arconada y M. Caciabue (coords.). *Más allá de los monstruos: entre lo viejo que no termina de morir y lo nuevo que no termina de nacer*. Río Cuarto: UniRio.

PARTE II

Ensayos ganadores de la convocatoria

El sindicato por asalto

Feminismo y revitalización sindical en Argentina

*Victoria Estermann**

La perspectiva de género en los sindicatos es una temática que internacionalmente tiene una tradición de varios años. Ya desde la década de los setenta empiezan a aparecer los trabajos pioneros que relacionan las luchas de las mujeres al interior de los sindicatos en el continente europeo. Y más cerca en el tiempo, la década de los noventa vio un nuevo impulso de la mano de los estudios de las relaciones del trabajo en Gran Bretaña. En continuidad con esta línea, en los países del centro capitalista se viene estudiando el rol de los grupos de mujeres en los sindicatos y cómo estos generan una revitalización y democratización en los mismos. Tales investigaciones rescatan casos y estrategias que han desarrollado los diferentes gremios en las diversas instancias nacionales. A pesar de este despliegue tan rico, las discusiones se demoraron en llegar a los equipos de investigación en Argentina, aunque, en las últimas décadas, avanzan a paso lento pero firme.

* Licenciada en sociología por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Actualmente está realizando el Doctorado en Estudios Sociales Interdisciplinarios de Europa y América Latina (UNLP/Universidad de Rostock) y es becaria doctoral UNLP en el Centro de Investigaciones Sociohistóricas (CISH) del Instituto de investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS) de la UNLP. victoria.estermann@gmail.com

Nos resulta interesante reflexionar sobre la incorporación de la perspectiva de género en los sindicatos y si esta genera un proceso de revitalización sindical en la actualidad, particularmente tomando en cuenta el impacto que la discusión de dichas problemáticas ha tenido en la sociedad argentina en los últimos años. Para ello se realizará un recorrido sobre las discusiones tanto nacionales como internacionales en lo relacionado al binomio sindicalismo-género, vinculándolo con el proceso actual que está experimentando la Asociación Bancaria, el sindicato de trabajadores bancarios, donde se está produciendo una fuerte incorporación y discusión de la perspectiva de género. Lo más interesante a destacar de este caso es la transformación que pudo realizarse desde un fuerte período de deslegitimación, en 2009, hacia un período de fuerte ofensiva y lucha, y de gran relevancia, en relación con la discusión de las temáticas de género en la actualidad. Creemos que esta experiencia puede ser leída en clave de una revitalización sindical vía perspectiva de género y que puede ser el puntapié inicial para reflexionar sobre el proceso mismo del avance de la igualdad al interior de los sindicatos. Por lo tanto, intentaremos responder si es posible pensar la incorporación de la perspectiva de género como una estrategia de revitalización en la Argentina actual.

Repensando la revitalización sindical

Siguiendo a Behrens, Hamann y Hurd podemos pensar la revitalización sindical como “(re)ganar poder a través de las varias dimensiones que capturan las principales orientaciones o esferas de la actividad sindical” (2004, p. 20). La diferencia entre un sindicato que declina y otro que se está revitalizando es el grado de poder para influenciar a otros actores relevantes como a los empleadores o al Estado. Por esto, según los autores, la mejora en las condiciones externas no conlleva automáticamente un proceso de revitalización sindical, sino que los sindicatos tienen que traducir activamente este potencial recurso en revitalización.

En el caso argentino, cuando se habla sobre el concepto de revitalización sindical, pensamos en las discusiones que se dieron en torno al proceso de recomposición de los sindicatos tradicionales ligados a la Confederación General del Trabajo (CGT)¹ y el Partido Justicialista (PJ)² que ocurrió entre 2003 y 2007. En estos trabajos se planteó, por un lado, que no hubo una revitalización sindical, sino más bien una recuperación del poder, sin que surgieran formas innovadoras de pensar el sindicalismo, nuevos dirigentes o repertorios de acción (Azteni y Ghigliani, 2008). Por otro lado, también se menciona a ese período como el de surgimiento de un neocorporativismo segmentado (Etchemendy y Collier, 2007), considerando que los sindicatos solo representan al sector de trabajadores “en blanco”³ que comprenden al 40% de la población activa. El otro 60% de los trabajadores queda englobado dentro de las distintas formas de trabajo no registrado, por fuera de la cobertura sindical.

Si bien estos diagnósticos son compartidos, creemos que en el período de fuerte ofensiva neoliberal que se abrió con el gobierno de Mauricio Macri (2016-2019) se pueden retomar las discusiones sobre revitalización sindical para pensar las estrategias que se dieron en algunos sindicatos con la implementación de nuevas formas de acción, donde el rol del movimiento feminista fue de suma importancia. Nos interesa enfocarnos en el caso de la Asociación Bancaria para poder pensar la incorporación de la perspectiva de género y al feminismo como un revitalizador de los sindicatos. En primer lugar, porque este ha sido uno de los actores que mayor ofensiva tuvo en el período; en

¹ La CGT es la central sindical histórica de Argentina. Fundada en 1930 como consecuencia de un acuerdo entre socialistas, sindicalistas revolucionarios, comunistas e independientes, ha tenido un gran peso y desarrollo durante los gobiernos peronistas (1945-1955) y desde entonces ha sido un actor central en la política sindical argentina.

² El Partido Justicialista, fundado por Juan Domingo Perón como partido peronista, es un actor político de gran relevancia en la vida política argentina.

³ El trabajo denominado “en blanco” incluye a los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), creado por la Ley N° 26.425.

segunda instancia, por la capacidad de conformación de alianzas y coaliciones que demostró; tercero, por el espacio que le han dado a la perspectiva de género al interior del gremio y que se ha trasladado también a las coaliciones intersindicales como en el espacio de “Mujeres Sindicalistas” de la Corriente Federal de Trabajadores.

Para pensar la revitalización sindical, en este período, retomamos las discusiones planteadas en el libro *Varieties of Unionism*, de Carola Frege y John Kelly (2004), donde se señalan cuatro dimensiones, y sus respectivas estrategias, que capturan las principales orientaciones de la revitalización. De estas hay tres dimensiones que pueden ser medidas fácilmente a nivel empírico cuando pensamos en patrones de revitalización: la de la membresía, la económica y la política. A cada una le corresponde una estrategia sindical, pero la última, la institucional, representa mayores complejidades a la hora de poder detectarla, ya que tiene que ver con la estructura interna, la dinámica y la identidad de los sindicatos.

En relación a la dimensión de la membresía, lo que se mide, a la hora de pensar en revitalización, es el aumento en la cantidad de miembros afiliados o el aumento en la densidad sindical (cantidad de miembros sobre cantidad total de trabajadores de ese sector), pero también puede detallarse un cambio en la composición de los miembros del sindicato, es decir, mayor representación de minorías o una representación espejada de la composición del sector de actividad. Como se verá más adelante, la Asociación Bancaria dio sus primeros pasos hacia la revitalización pensando en esta dimensión, ya que necesitaba aumentar su cantidad de afiliados para tener más peso a nivel nacional.

Por otra parte, la dimensión económica está relacionada con el aumento en el poder de negociación de los sindicatos con sus empleadores, pero también toma en cuenta la habilidad de conseguir beneficios, ya sea con los empleadores o con el Estado, y el aumento del impacto de los trabajadores en la distribución de las riquezas. Otra vez tomando como ejemplo el sindicato bancario, lo que podemos ver es que este poder se deriva por un lado de la situación económica del país (el aumento de la bancarización y la gran dependencia

de los bancos por parte de otros sectores de la economía argentina). No obstante, también fue necesario que el sindicato vea esta posibilidad y actúe en consecuencia para aumentar su poder económico.

La dimensión política tiene que ver, como su nombre lo indica, con el aumento en la efectividad de los esfuerzos de los sindicatos para influir en el proceso de hacer política. Puede ser considerada desde la participación en el proceso electoral, trabajando para asegurar el triunfo de un partido político con el que están aliados, en la selección de los candidatos o bien en la toma de decisión y participación en las campañas electorales. En el caso de la Asociación Bancaria, tanto esta dimensión como la anterior, en vez de ser una estrategia utilizada para la revitalización del sindicato, fue consecuencia de su previa revitalización y aumento de poder, pero también ha contribuido a su proceso actual.

Por último, la dimensión institucional tiene que ver con las estructuras organizacionales y de gobierno de los sindicatos, así como sus dinámicas internas. Comprende la capacidad del gremio de ajustarse a nuevos contextos, el entusiasmo interno por aplicar nuevas estrategias y la sensación de introducir algo nuevo y fresco al sindicato que no está siendo adecuadamente capturado por el mismo. Es un concepto difícil de medir porque no puede verse claramente como los otros tres, pero a la vez está diseñado para acompañar la estructura interna, su dinámica e identidad con las modificaciones externas.

Lo que los autores plantean es que esta última dimensión se relaciona con las otras tres interactivamente. Es decir, que muchas veces, cuando se modifica alguna de las otras dimensiones, la estructura interna del sindicato debe tender a modificarse para dar una mejor respuesta a los cambios, con las complejidades que ello implica. Esta dimensión institucional es la que intentaremos ampliar en los siguientes apartados, para pensar si se dio un proceso de revitalización donde se incluyó la perspectiva de género.

En esta dimensión, las estrategias que se mencionan son tres: la reestructuración del sindicato es la primera. Es decir, la modificación del funcionamiento interno con la creación de nuevas instancias o el

reordenamiento de la organización. También toma en cuenta las fusiones para crear otras instituciones con mayor poder y tamaño o las relaciones cercanas entre federaciones sindicales y sindicatos. Estos son todos desafíos que enfrentan los gremios en relación a cómo pensar su organización y la relación con otras instituciones.

Otra de las estrategias que mencionan es la construcción de coaliciones con otros grupos de la sociedad civil o con otras organizaciones y movimientos sociales, lo que genera un desarrollo de políticas y actividades en conjunto, potenciando la fortaleza de los integrantes. Por último, se señala la solidaridad internacional como otra estrategia para revitalizar a los sindicatos, que en el caso de la Bancaria falta aún desarrollar, a pesar de que es parte del sindicato global de servicios UNI finanzas.⁴

Retomando las discusiones expuestas más arriba se concluye que la posición de los sindicatos es dependiente de los contextos, es decir, tiene que ver con las condiciones políticas, legales y económicas que regulan la actividad sindical y que sitúan a los sindicatos en el sistema político y legal nacional. Por lo tanto, cada organización se enfocará en las dimensiones de esta revitalización de acuerdo a la naturaleza de la crisis en la cual se encuentren los mismos.

Pero como ya mencionamos, si bien estas variables nacionales influyen y constriñen la actividad de los sindicatos, también es cierto que los mismos deciden y pueden decidir en qué dimensión y cómo enfocarse para avanzar en su revitalización, con lo cual esta perspectiva no niega la agencia de los actores involucrados en estos procesos.

⁴ UNI Finanzas es el Sindicato Global de los trabajadores y trabajadoras de finanzas y seguros. Representa a 3 millones de empleados en 237 sindicatos en todo el mundo y busca implementar los objetivos del sindicato global UNI en el contexto del sector financiero.

La Asociación Bancaria en el período post crisis de legitimidad (2013-2016)

En el caso de la Asociación Bancaria, para pensar si se dio o se está dando un proceso de revitalización sindical, tenemos que adentrarnos en la historia reciente del mismo y en el comienzo de la búsqueda por una relegitimación.

Podemos mencionar que el proceso de renovación o de neocorporativismo segmentado que experimentaron el resto de los sindicatos se vio trunco por un período de deslegitimación grave a partir de 2009, causado por el enjuiciamiento y encarcelamiento a su secretario general Juan José Zanola, acusado de falsificar y adulterar medicamentos, así como de estafar al Estado con el cobro de tratamientos médicos inexistentes en la causa mediáticamente llamada “mafia de los medicamentos”.

Desde su encarcelamiento, queda a cargo el secretario general adjunto Sergio Palazzo, quien en sus tres años de gestión post-Zanola, realizó una serie de medidas estructurales para volver a legitimar al sindicato, entre las que se encuentran medidas relacionadas con la organización interna del sindicato (la certificación bajo normas ISO para procedimientos de administración y manejo de recursos, la implementación de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Laboral), medidas orientadas a la relación con los empleadores (la reposición del 1% por parte de las cámaras empresarias a la obra social) y el aumento de la afiliación gracias a campañas activas enfocadas en la juventud, para contrarrestar la debilidad que tenía al interior de la CGT debido a la merma de afiliados que la situación económica y social había dejado como consecuencia de la fusión de bancos, las privatizaciones en el interior y la crisis interna.

Para las elecciones sindicales de 2013, que consiguió en septiembre de 2014, Sergio Palazzo realizó nuevas apuestas, en busca de seguir legitimando el sindicato y su gestión al interior del mismo. En

ese sentido, una de sus propuestas de campaña fue la de volver a levantar la obra social, desfinanciada y al borde de la crisis por todo el proceso de 2009, y promover el eje de género, tanto con la creación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, como con la promesa de incorporar la perspectiva de género en el nuevo convenio colectivo de trabajo.

Así, podemos ver que ya desde el principio de la gestión de Palazzo estaba presente el interés en volver a legitimar el sindicato a través de una renovación de su imagen y del aumento de la afiliación, tanto para volver a tener peso frente a las cámaras empresarias y el Estado, como para tener injerencia al interior de la CGT, donde quedó desplazado por la situación de crisis interna que atravesó. En este sentido, las transformaciones institucionales en el gremio y el aumento de afiliados fueron los soportes en los que se asentó el sindicalista.

Rescatamos la incorporación de la perspectiva de género como estrategia de revitalización sindical porque se les da una gran relevancia a estas temáticas desde el inicio de su gestión, aunque con menor protagonismo que el que tendrán posteriormente. El proceso de conformación de esta perspectiva de género comienza con la creación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad (SDHGI) en 2013 a cargo de Claudia Ormachea, donde se conforma un equipo interdisciplinario de profesionales para esta secretaría, con acceso a recursos económicos y una relativa libertad para realizar actividades. Es importante destacar que la designación de Ormachea para este cargo al interior de la Bancaria se vio inicialmente como una “degradación de su posición” porque ella anteriormente ocupaba el cargo de Prosecretaria de Administración, “un lugar importante en el sindicato”,⁵ que es la primera secretaría, luego del secretario y el secretario adjunto. No obstante, este cargo cobrará una gran importancia en los años a venir, donde el feminismo se fortaleció fuertemente en la escena política.

⁵ Según informante clave integrante de la SDHGI.

A lo largo de su paso por la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad se va realizando una serie de medidas para incluir la perspectiva de género en el sindicato. En un primer momento, se parte de las actividades destinadas a la formación y difusión de las mismas en el interior de la Secretaría, para luego pasar a pensar políticas destinadas a la modificación de las desigualdades en los lugares de trabajo.

Para ver este proceso de transformación y consolidación de la inclusión de la perspectiva de género en el sindicato, consultamos las publicaciones elaboradas por el mismo y observamos el desarrollo de los Encuentros Nacionales de Trabajadoras Bancarias (ENTB) que ocurrieron en 2015, 2016, 2017 y 2019.⁶ Pudimos constatar que se fue dando un proceso de identificación en relación a ser “mujer sindicalista” y a la vez un avance en la profundidad y elaboración teórica acerca de las problemáticas de género en el mundo bancario, sumado a una mayor implicancia en las actividades y movilizaciones feministas. Todo esto en el marco de la creación de un espacio propio para abordar la perspectiva de género y pensar políticas propias, un proceso que se enmarca, otra vez, en el plano de la organización interna del sindicato.

Al principio en todas estas actividades, la introducción de la perspectiva de género se da desde una visión más general, es decir, de las discriminaciones y violencias que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y de la importancia de la igualdad. No hay aquí una identificación o discusión de la especificidad de las mujeres trabajadoras ni de las sindicalistas, pero se empiezan a incorporar tímidamente, en especial cuando se analiza el acoso sexual en los lugares de trabajo, donde introductoriamente se da una explicación de lo que es la desigualdad social, o en el caso de las violencias domésticas, cuando

⁶ Encuentros nacionales donde se reúnen alrededor de 600-800 trabajadoras bancarias para discutir las problemáticas de género en el ámbito sindical y laboral. No hubo encuentro en 2018.

se discute el tema de licencias específicas para estas situaciones, con el fin de evitar que las trabajadoras se tomen licencias psiquiátricas.

En este período lo que podemos ver es un desarrollo de actividades y propuestas al interior del sindicato, centrado en las problemáticas propias y en cómo avanzar en medidas tendientes a la igualdad. La coordinación con otras organizaciones sociales o sindicales no se vislumbra tan constante y con un objetivo a mediano plazo, como sucederá más adelante. Esta coordinación ocurre, particularmente en los ENTB o en distintos conversatorios con otras personalidades destacadas, como por ejemplo el caso de Estela Díaz, referente de género de la CTA o Nora Goren, referente en estudios sobre desigualdad y género. Por eso pensamos esta etapa como de “crecimiento hacia dentro”.

Retomando lo expuesto por Frege y Kelly (2004) se da una estrategia de reestructuración del sindicato, con la creación de la SDHGI y las distintas formas de incorporar la perspectiva de género, que comienza a gestar un proceso de revitalización sindical en las afiliadas que participan de estas instancias. Esto se contrapone con el período posterior, donde, si bien se realizan actividades de discusión interna, se tiene más presente la coalición con otros sindicatos y movimientos sociales, lo que genera mayor impacto a nivel social y mediático, con el marcado rol de la SDHGI, a cargo de Claudia Ormachea.

Además, podemos mencionar el cuadernillo “Defendiendo el derecho a tener derechos”, presentado el 16 de noviembre de 2017, como un documento bisagra entre el período de construcción interna y el período de coaliciones. Este documento demuestra que al interior del sindicato están cristalizando las discusiones tanto del mundo gremial como de la sociedad en relación con la perspectiva de género y los feminismos. Lo que rescatamos de dicho documento es, en primer lugar, que se consolida la posición de pensarse como mujeres y sindicalistas y de desarrollar esta intersección entre género y clase de cara a las discusiones con la sociedad. En segundo lugar, la cuestión acerca de la disputa de poder al interior del sindicato, cuando en su introducción menciona que un compañero comentó:

“Compañera, disculpe, pero a las compañeras debemos frenarlas, solo permitimos que entren dos. Imagine, si las dejamos que se acostumbren a participar pronto querrán hacerse cargo del sindicato y de sus políticas” (Asociación Bancaria, 2017, p. 4). Por último, destacamos la introducción de una serie de conceptos y de discusiones que intentan constantemente vincular la doble desigualdad que viven las mujeres trabajadoras. En este sentido, el documento detiene a definir las categorías de patriarcado y capitalismo, así como la vinculación entre ambas; y también desarrolla el concepto de división sexual del trabajo y los roles y estereotipos de género.

En todas estas actividades lo que estamos viendo es que se generan espacios de discusión y de acción sobre la perspectiva de género, que van involucrando tanto a las dirigentes como a las afiliadas en la construcción de un corpus teórico feminista. De más está aclarar que el contexto nacional, fundamentalmente a partir de la marcha *Ni Una Menos* del 3 de junio de 2015, también acompaña en esta efervescencia acerca de las problemáticas de género.

Revitalización sindical vía perspectiva de género

Cuando destacamos la importancia de la perspectiva de género en el marco de la revitalización sindical, pensamos no solo en el hecho de la afiliación sindical (importante también) sino también en nuevas formas de pensar al sindicalismo, las relaciones sindicales y las formas de acción. En este sentido, el feminismo tiene mucho para decir sobre estas perspectivas y se puede ver que en todos los sectores de la sociedad su aporte ha sido inconmensurable. La academia también ha hecho su parte, generando enriquecedoras discusiones, tanto nacionales como internacionales, en torno al binomio sindicalismo-género y cómo este ha contribuido a dicha revitalización.

A nivel internacional, podemos mencionar tres instancias en las que la implementación de la perspectiva de género tiene injerencia

en la situación de las mujeres. Por un lado, se encuentra la aplicación de políticas tendientes a avanzar en la igualdad tanto en los lugares de trabajo como en las estructuras sindicales. En segundo lugar, un grupo de investigaciones ha detallado las problemáticas existentes al interior de los espacios de poder generizados y cómo las mujeres han desarrollado estrategias tendientes a avanzar en una mayor inclusión. Por último, tenemos las investigaciones acerca del impacto en la representación de los espacios sindicales por parte de las mujeres.

Estas tres líneas de investigación desarrolladas internacionalmente coinciden con el recorrido a través de la bibliografía nacional que hacen Arriaga y Medina (2018), señalando los distintos ejes en torno a los cuales la investigación nacional sobre sindicalismo y género ha girado: participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, institucionalización de una agenda de género en el mundo sindical y diferentes experiencias de acción reivindicativa o contestataria de las trabajadoras organizadas.⁷

A lo largo de todos estos trabajos hay una serie de conclusiones que se repiten y retroalimentan, entre las cuales podemos mencionar la importancia de los espacios de mujeres al interior de los sindicatos, ya que permiten no solo pensar políticas y medidas relacionadas con las desigualdades de género, sino también avanzar en la formación de mujeres militantes (Ledwith, 2012; Kirton y Greene, 2005; Munro, 2001). Uno de los datos a destacar de toda la bibliografía es el reconocimiento a la importancia de la incorporación de las mujeres al sindicalismo para lograr su revitalización, particularmente en el sector servicios, que es uno de los más feminizados y de los que más ha crecido en número de trabajadores (Kirton, 2016; Kirton y Healey, 2012). Esto es así, en primer lugar, porque la revitalización sindical depende de atraer a grupos subrepresentados de trabajadores, especialmente mujeres, para que refleje en mayor medida la diversidad

⁷ Recomendamos el texto de Arriaga y Medina (2008) para rescatar a las distintas autoras y autores que investigan sobre sindicalismo y género, así como posibles vías de acción y límites encontrados.

de la fuerza de trabajo en dicho sector. Por ello el desarrollo de políticas de género y el incremento de la atención a estas problemáticas genera que las mujeres vean sus intereses representados en los ámbitos gremiales y participen más activamente de los mismos. De igual manera, la imagen generizada de los sindicatos juega un rol importante a la hora de afiliar miembros ya que las mujeres ven a los sindicatos de una manera menos hostil cuando hay más de ellas participando en ellos.

Por todo esto, los sindicatos han desarrollado reformas estructurales para fomentar la igualdad de género, aunque en la práctica no se traducen en un posicionamiento equitativo de varones y mujeres en los mismos. Esto se explicaría por la llamada “cultura de la masculinidad” arraigada en los sindicatos tradicionales y en sus dirigentes, lo que genera barreras culturales a los avances que pueden darse estructuralmente.

Un grupo de investigaciones ha detallado las trayectorias de las mujeres sindicalistas y las problemáticas que enfrentan al interior de los espacios de poder generizados así como las estrategias que se han dado para avanzar en una mayor inclusión. En este sentido una de las conclusiones más importantes que se hacen es la de enfocar el análisis en los regímenes de inequidad⁸ que cada sindicato posee, para actuar en consecuencia, porque es en los espacios informales y ocultos donde siguen operando las dificultades para avanzar en la carrera sindical. En relación a las problemáticas que experimentan las mujeres sindicalistas en su recorrido por los sindicatos, se menciona al “techo de cristal” –la limitación invisible del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones, que limita sus carreras profesionales y les impide seguir avanzando– como una de las más importantes: como en los espacios de socialización informal prima la ayuda entre varones, las mujeres quedan en

⁸ Todas las organizaciones tienen regímenes de desigualdad, definidos como prácticas, procesos, acciones y significados poco interrelacionados que dan como resultado desigualdades de clase, de género y raciales dentro de organizaciones particulares (Acker, 2006).

desventaja y se ven excluidas de definiciones sobre ascensos o toma de responsabilidades.

El “ piso pegajoso ” también es una problemática que tiene una gran importancia en la oportunidad de las mujeres para ser responsables sindicales y esto se debe a que el sindicato es una organización que consume mucho tiempo. Por esto solo las mujeres que tienen una estructura familiar que puede hacer frente a esta demanda de tiempo y una buena distribución de las tareas domésticas y de cuidado son quienes pueden acceder a los cargos sindicales. De otra manera, optan por continuar realizando estas tareas, necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Otra problemática abordada es la legitimidad precaria que poseen como mujeres, ya que la validez de su puesto, de su capacidad, de su idoneidad siempre es cuestionada. A esto se le suma que el acceso a los puestos de decisión requiere aprender competencias técnicas y de manejo de personas que se adquieren con práctica, a medida que se va ascendiendo en la organización. Muchas veces las mujeres quedan “ enclaustradas ” en determinados cargos (la puesta en marcha de políticas de igualdad es una de ellas), por lo que este “ recorrido tradicional ” de ascenso hacia puestos de mayor responsabilidad, queda trunco y se le dificulta la acumulación de este tipo de recursos. Como respuesta a algunas de estas problemáticas, Guillaume (2018) señala la importancia del “ lift as they rise ”, que significa que las responsables sindicales, a medida que ascienden, deben hacer “ subir ” con ellas a mujeres para darles actividades y responsabilidades. Es una forma de aumentar la cantidad de mujeres en espacios de poder, y también de generar redes de solidaridad femenina.

⁹ Se designa así a la desventaja que corren las mujeres en el ingreso al mercado laboral o en el ascenso de sus carreras debido al cumplimiento de las tareas de cuidado y domésticas del hogar, que le quitan tiempo y energía para destinarla a otras actividades. Al recaer muchas veces estas actividades en las mujeres, los varones tienen más posibilidades de ingresar al mercado de trabajo y ascender en sus carreras ya que no cuentan con la doble jornada laboral.

Por último, tenemos las investigaciones acerca del impacto en la representación de los espacios sindicales por parte de las mujeres. Algo que se menciona en algunas investigaciones, y que es interesante rescatar, es la tensión entre la lucha por medidas de acción positiva y la no utilización de las mismas por parte de las mujeres, por miedo a la pérdida de legitimidad. Esta última parte es central a la hora de analizar el sindicalismo en clave de género. La conciencia de que las medidas de cupo son necesarias para romper el techo de cristal, pero el mandato interno de no utilizarlas para que se las valore por su capacidad y no por ser dirigentes “de cupo” se presenta en la mayoría de los espacios de responsabilidad. Esta deslegitimación informal de los espacios de cuotas impide que se pueda avanzar en una verdadera igualdad, porque se da una doble estigmatización: por mujer y por dirigente “de cupo”.

Existen investigaciones que mencionan la importancia de los cupos para democratizar la representación de las mujeres y evitar la “tokenización” de quienes llegan a esos puestos debido a su carácter de minoría absoluta (Osborne, 2005).¹⁰ Es cierto que, donde estos han sido aplicados, se generó una ampliación de la participación de las mujeres en los espacios de decisión; no obstante, también se menciona que esta feminización desde arriba no es suficiente, ya que los mecanismos de discriminación siguen encastrados en el funcionamiento cruzado del mercado de trabajo y el campo sindical. Es por esto por lo cual a las mujeres le resulta difícil construir una legitimidad estable y durable en esta situación. Para solucionarlo, se plantea la necesidad de medidas radicales a favor de la igualdad, lo que permite el avance real de las mujeres en lo alto de las organizaciones y la construcción o expresión de formas de solidaridad de género, clase y raza a través de grupos o comisiones no mixtas en diferentes niveles de organización.

¹⁰ Raquel Osborne se refiere por “tokenización” al proceso que ocurre cuando dos grupos con un diferencial de poder entre sí interactúan socialmente. Se produce un fenómeno de aculturación, por el que el grupo con menor poder se incorpora, se “suma” inevitablemente a la cultura del grupo con mayor poder.

Del lado de las discusiones nacionales sobre sindicalismo y género, es pertinente rescatar el recorrido que hacen Arriaga y Medina (2018), sobre los distintos estudios que analizaron a las organizaciones sindicales desde una perspectiva de género. En relación con la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, los estudios concluyen que hay un aumento de la participación en el mercado de trabajo de mujeres y jóvenes, pero que esto no se corresponde con un aumento en las tasas de afiliación a los sindicatos. Por otro lado, en relación con la representación dentro del sindicato, la cantidad de afiliadas mujeres no es proporcional a su participación en puestos dirigenciales, aun a expensas de tener legislado el cupo sindical femenino. Por ello, la representación de las mujeres sigue estando por debajo de la cantidad de las mismas.

En cuanto a los escritos sobre la institucionalización de la perspectiva de género, tenemos por un lado los estudios normativos que se generan en comisiones y organizaciones no gubernamentales donde plantean el “deber ser” de ciertos espacios, analizándolos coyunturalmente. Por otro lado, hay producciones que concluyen que hay transformaciones vinculadas con la participación de las mujeres en los sindicatos pero que históricamente han tomado la forma de áreas específicas de mujeres e igualdad, en contraposición con las ideas de transversalización de las políticas de género.

La ley de cupo también se analiza en estos estudios y un fuerte valor como herramienta que fomenta la mayor cantidad de mujeres en los espacios de decisión, pero desde una mirada crítica y a través de la relativización de la idea de que la implementación de cupos por sí misma llevará a un aumento de las políticas de género e igualdad. Asimismo, se mencionan las tensiones políticas que estas medidas de igualdad generan al interior de los sindicatos.

Por último, se visibilizan por un lado los estudios descriptivos acerca de la conformación de la Mesa de mujeres sindicalistas y las estrategias de lucha intersindical que se dieron en los años ochenta dedicadas a la defensa y promoción de los derechos de las trabajadoras y por el otro se destacan los estudios que mencionan los sesgos en

las herramientas metodológicas relacionadas con los regímenes de invisibilidad, debido a la construcción de los mismos desde un paradigma masculino (Arriaga y Medina, 2018: 200).

La revitalización sindical en la Asociación Bancaria

Con todas estas discusiones en mente, es interesante pensar si en el proceso 2016-2019 se ha avanzado en la igualdad dentro de la Asociación Bancaria vía la incorporación de la perspectiva de género y si también ha servido esta dinámica para favorecer una revitalización sindical.

Debemos destacar que con el cambio de gobierno y la llegada de Mauricio Macri a la presidencia en el período 2015-2019, el protagonismo de Sergio Palazzo y de la Asociación Bancaria empieza a aumentar, ya que son ellos quienes realizan una mayor cantidad de movilizaciones contra las medidas del gobierno. Esto ocurre en primer lugar relacionado con medidas concretas, a principios de su gestión, que impactan en el mercado de trabajo bancario, pero, a la vez, a medida que transcurre el período, debido a la posición política del secretariado nacional, que se encuadra cada vez más en las filas del kirchnerismo.

La primera medida de lucha contra el gobierno por parte de la Asociación Bancaria fue la instalación de la “carpa bancaria” en la entrada del Banco Central de la República Argentina, el 17 de febrero de 2016, exigiendo la reincorporación de los despedidos de esa entidad. En ese momento se instaló un acampe que duró 65 días. Este hecho tomó dimensión nacional cuando el diario *La Nación*, en una nota de opinión, instó al gobierno a reprimir el acampe con el flamante protocolo “de actuación en las manifestaciones públicas”. La solidaridad intersindical entonces fue muy fuerte, ya que distintos dirigentes gremiales e incluso diputados se acercaron al acampe. El resultado de esta medida de fuerza fue la victoria por parte del gremio, logrando la reincorporación de los despedidos y

el acuerdo paritario, el 22 de abril de 2016. Luego de esta movilización, comienzan una serie de luchas a favor de los trabajadores en relación con la apertura de las paritarias y particularmente en el ámbito bancario contra las medidas de flexibilización del sistema financiero, en las que el gobierno buscaba avanzar, para permitir, entre otras cosas, a los supermercados y las farmacias vender dichos servicios. El objetivo que persiguió el Secretario General fue mostrarse como un sindicato fuerte, opositor al macrismo, frente a la moderación de las CGT. Además, utilizó el poder acumulado para enfrentar el ajuste del gobierno, evitar los recortes y la flexibilización laboral en su sector.

Hasta el momento, podemos hablar de un sindicato que ha recuperado fuerza y poder, pero no podemos considerar todavía hablar de revitalización sindical. Por esto pretendemos también analizar el proceso que realiza su Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad y en particular su secretaria, Claudia Ormachea, que empieza a tener una mayor visibilización a nivel nacional, en relación con las discusiones sobre género y sindicalismo.

En relación con las actividades de género que realiza la SDHGI, podemos ver un mayor nivel de maduración teórica, así como un aumento de las actividades en conjunto con otras organizaciones sindicales o políticas. A partir de fines de 2015 empiezan las reuniones interinstitucionales e intersindicales para reflexionar acerca de la violencia hacia las mujeres y particularmente en los ámbitos gremiales y laborales. Asimismo, en los Encuentros de Trabajadoras Bancarias se empieza a contar con un mayor número de mujeres sindicalistas, de los movimientos sociales y de la diversidad en los paneles, que anteriormente eran en su mayoría académicos universitarios.

En 2017 se realiza un Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias que continúa con la línea de los anteriores: son discusiones mayormente relacionadas con problemáticas generales, con panelistas de renombre nacional e internacional. En 2018, aduciendo problemáticas presupuestarias y de coyuntura política, no se organiza dicho encuentro, con bastante revuelo por parte de las seccionales,

pero aceptando la definición última. No obstante, ese mismo año se realizan las grandes movilizaciones a favor del aborto donde la Bancaria participa activamente junto con otras mujeres sindicalistas.

También ese año, se realiza un plenario de mujeres sindicalistas el 12 de octubre donde se discute desde un ámbito propio la definición de sus dirigentes gremiales de la Corriente Federal de Trabajadores de marchar a Luján el 20 de octubre. Se puede ver como un espacio de reapropiación de las luchas o un intento de conciliar al feminismo sindicalista con estas manifestaciones vinculadas a lo religioso, cuando se propone que se marche con consignas propias y con los pañuelos verdes, para evitar que “el gobierno separe el feminismo del sindicalismo”.¹¹

En 2019 se designa a Claudia Ormachea como candidata a diputada nacional por la provincia de Buenos Aires, de parte del Frente de Todos, en un lugar expectante. Por ello mismo, todas las actividades de la SDHGI van a orbitar en torno a esta candidatura y a las discusiones de por qué es importante que más mujeres sindicalistas integren la legislatura. En este hecho podemos ver la influencia política que llegó a tener la Bancaria en relación con el Frente de Todos, en sintonía con el proceso de liderazgo de la oposición sindical por parte de la misma. Además, se menciona la relevancia de Ormachea en las discusiones de género relativas al ámbito sindical, como una de las variables a tener en cuenta para su designación. Lo que no termina de ser tan claro son las formas que tomó dicha definición, ya que el llamado para que “vaya a firmar” su candidatura ocurrió a la noche de la fecha de cierre de listas. Algo que no es extraño en la discusión de candidaturas en Argentina, pero que seguiría respondiendo a lógicas tradicionales de pensar la política.

Por toda esta situación, el Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias de 2019 estuvo organizado en torno no solo a la candidatura de Ormachea, sino también a la disputa electoral del frente del cual es parte. Esto se pudo observar tanto en los paneles, donde

¹¹ Según lo expresado por Vanesa Siley en el plenario del 12 de octubre.

estuvieron presentes diferentes candidatos y ex funcionarios del kirchnerismo, como en la apertura del evento, donde participó Cristina Fernández de Kirchner. Continuando con la discusión acerca del impacto político, es interesante señalar que ese mismo día, la gobernadora de la provincia de Buenos Aires y candidata a la reelección, María Eugenia Vidal, se mostró junto al sindicato de petroleros, en lo que se vio como una clara respuesta al hecho político ocurrido en el ENTB.

Más allá de la disputa electoral, lo que pudimos observar en el ENTB es que hubo una modificación en su ambiente interno. Creemos que se plasma lo que puede llamarse el “sindicalismo feminista”, esto es, las mujeres reproducen repertorios y formas de hacer política del feminismo, que han sido aprendidas, adquiridas y desarrolladas al calor de todas las luchas que han dado en conjunto. En primer lugar, hay que mencionar la interiorización de ciertas discusiones y su reacción a las mismas. En ese sentido fue durante la observación del ENTB que pudimos vislumbrar la reacción de las mujeres bancarias cuando, en un momento, en su intervención, Cristina Fernández de Kirchner realizó un comentario que reproducía la división sexual del trabajo. Hubo un momento de incomodidad y de murmullo por parte de las asistentes bancarias que se hizo sentir, a pesar de que no hubo ninguna exteriorización en palabras del mismo. Creemos que esto da cuenta de cómo está interiorizado, en la mayor parte del auditorio, que esos comentarios ya no deben ser realizados porque “reproducen estereotipos de género”.

Por otro lado, donde más latente se pudo ver este repertorio feminista es en los espacios de distensión o en los tiempos muertos entre una charla y otra. Si bien antes también había alegría, espacios de distensión y actividades culturales, en este último encuentro pudimos observar repertorios de lucha feminista que antes no estaban presentes (se realizó un pañuelazo en favor del aborto legal), así como cánticos relacionados a los mismos (en medio de un panel, cuando cambiaron las panelistas cantaban

“abajo el patriarcado, se va a caer, se va a caer” y “aborto legal en el hospital”).

En cuanto a los paneles de discusión, los invitados mencionaron temáticas relacionadas a la brecha salarial, división sexual del trabajo y a la necesidad de la legalización del aborto. También se contó con la presencia de la diputada nacional Vanesa Siley como representante del espacio de Mujeres Sindicalistas, que habló sobre las luchas que se vienen llevando adelante y lo necesario para seguir avanzando.

Una de las características de este período en cuanto a la Bancaria es su proyección “hacia afuera” como una de tantas referencias a la hora de pensar en sindicalismo y género en el ámbito nacional. Esta proyección es en cierto punto mediática (empiezan a llamarla desde radios y programas para discutir acerca de estos temas), pero también opera mediante la conformación de coaliciones con otros sectores. Una de las más importantes fue la creación, en agosto de 2016, de la Corriente Federal de los Trabajadores, con un fuerte activismo de Palazzo y la Asociación Bancaria, que agrupó a la Corriente Sindical Federal junto con el núcleo del MTA (Movimiento de los Trabajadores Argentinos).

Ante la conformación del triunvirato de la CGT y la no inclusión de Palazzo en el mismo, sumado al carácter más dialoguista de esta nueva conducción, la CFT se presenta como una oportunidad para dinamizar las luchas contra el macrismo y como plataforma para generar una mayor representación política al dirigente bancario. Junto con el objetivo de unidad, la CFT tiene un proyecto político, con la voluntad de confrontar “con el modelo de ajuste y exclusión que promueve el macrismo. Discutiendo el proyecto de país necesario para que las propuestas sean posibles” (Programa fundacional de la CFT, 2016).

En esta conformación, y casi repitiendo la experiencia en la Bancaria, se empieza a organizar el espacio de Mujeres Sindicalistas, que a fines de 2016 tiene su primer encuentro. Una de las figuras fuertes de este espacio es Vanesa Siley, Secretaria General del Sindicato de

Trabajadores Judiciales de la Ciudad de Buenos Aires (Sitraju-CA-BA), quien coordina con otras mujeres acciones conjuntas para avanzar en la igualdad de género en el ámbito sindical, materiales de formación y difusión en relación con la perspectiva de género, cuadernillos de formación gremial, volantes, etcétera, en un intento por continuar la difusión de la perspectiva de género en todos estos sindicatos.

Desde la perspectiva de la construcción de coaliciones con otras corrientes sindicales y otros sectores sociales por parte de la Asociación Bancaria, es interesante analizar el proceso que se dio en relación a la herramienta “Mujeres sindicalistas” de la Corriente Federal de Trabajadores. Podemos mencionar tres dimensiones en los que esta sirvió para poner en agenda la perspectiva de género y mostró su capacidad de articulación y de generación de hechos políticos novedosos.

a. Los Encuentros de Mujeres Sindicalistas

La primera dimensión es la conformación de los Encuentros de Mujeres Sindicalistas realizados desde 2016, donde las integrantes de la Corriente Federal de Trabajadores se reúnen anualmente junto con otras figuras del campo sindical y del feminismo para discutir la situación de las feminidades dentro del mercado de trabajo, la sociedad y el propio ámbito gremial. Asimismo, se proponen generar líneas de acción y objetivos tendientes a difundir dichas problemáticas y a avanzar hacia una sociedad más igualitaria. En el análisis de sus documentos (Moreno 2016, Exaltación de la Cruz 2017 y Huerta Grande 2018), podemos ver que hay por un lado discusiones en relación al diagnóstico de su situación dentro del mercado de trabajo y de sus sindicatos. Por ejemplo, en el de Moreno,

Plantear la necesidad de incorporar en nuestras leyes laborales, una perspectiva antipatriarcal, que contemple un plan integral para asistir y prevenir la violencia de género en los lugares de trabajo y un

sistema de licencias basado en la igualdad entre géneros en materia de responsabilidades familiares y de cuidado. Por una división equitativa de las tareas domésticas y de cuidado. Por una economía de los cuidados para aliviarnos la triple jornada femenina: trabajo, hogar y militancia. (Conclusiones Encuentro de Mujeres Sindicalistas, 2016).

En este sentido, nos parece que la mención de la triple jornada laboral y la desigualdad en la división del trabajo doméstico y de cuidados rescata esta idea de pensar internamente las problemáticas de género que vivencian las mujeres sindicalistas.

Otra conclusión que se extrae de los documentos son las propuestas y objetivos a cumplir desde el sindicalismo para avanzar en una verdadera democratización, que tiene que ver con la discusión de los espacios de poder y las problemáticas de las mujeres en los acuerdos programáticos intersindicales. Esto podemos verlo cuando mencionan como objetivo “la participación de las mujeres trabajadoras en los lugares de toma de decisiones y presencia en las discusiones paritarias, para bregar por la democracia en las estructuras organizativas, como también, que las políticas de género sean estrategias de la organización sindical en su totalidad” (Conclusiones EMS, 2016). También piensan esta democratización al interior de las estructuras sindicales cuando mencionan la incorporación del punto 27 al programa de la Corriente Federal de Trabajadores, llamado “vivas y libres nos queremos”. Es decir, la incorporación de un punto exclusivo sobre la perspectiva de género en el programa de los sindicatos.

La última de las categorías que se mencionan en estos documentos es la de los desafíos colectivos, o sea, estrategias a largo plazo que engloben al conjunto del mundo sindical. En este punto, la propuesta más interesante es la de explicitar la idea de que para ellas, las mujeres tienen un rol estratégico en el sindicalismo, el de “recuperar el prestigio y la legitimidad de los sindicatos”. Para lograrlo, se debe exigir además de secretarías de género, secretarías generales. En este mismo sentido plantean la responsabilidad de unir al sindicalismo

con el feminismo en la construcción de una alternativa de país: “No puede haber una trabajadora y menos una que se diga feminista, que no esté afiliada a su sindicato” (Conclusiones EMS, 2018).

Esta conclusión permite pensar el proceso de revitalización sindical vía perspectiva de género. La mención por parte de las Mujeres Sindicalistas del rol estratégico de recuperar el prestigio y la legitimidad nos da a pensar que, en cierta forma, las mismas sindicalistas están pensando en una doble estrategia de avanzar en la igualdad, pero a la vez fortalecer a los sindicatos y dotarlas de un nuevo impulso y vitalidad.

Por último, cabe destacar que, en este espacio de Mujeres Sindicalistas, Ormachea empieza a tener un rol importante, siendo entrevistada por distintos medios y haciéndose más conocido el proceso desarrollado en la Bancaria. Ciertamente, la CFT y Mujeres Sindicalistas permitieron tener un espacio orgánico periódico donde poder pensar estrategias en común y en conjunto con otros gremios y actores de la sociedad civil.

b. Articulación y tensiones con el movimiento de mujeres

Otra de las dimensiones a tener en cuenta en esta revitalización sindical es la articulación que se dio junto al movimiento de mujeres y los movimientos sociales. En el caso de los movimientos de mujeres, siguiendo a Arriaga y Medina (2018), las convocatorias a paros de mujeres por parte del movimiento feminista interpellaron a las representaciones sindicales y se reavivó el debate público en relación al rol de los sindicatos frente a las inequidades de género (tanto en el mundo laboral como en el gremial). Al ser un paro que se iba a visibilizar de mayor forma en los espacios de trabajos, la demanda por su efectivización por parte del movimiento feminista llevó a una articulación con las protagonistas de las discusiones acerca de la

perspectiva de género en los sindicatos.¹² Esta articulación, que se veía en discusiones tanto por fuera como por dentro del sindicato, se plasmó en estos vínculos que se dieron para llevar adelante las estrategias en conjunto.

No obstante, este acercamiento entre feminismo y sindicalismo es bastante complejo y entraña rispideces, ya que muchas veces se acusa al sindicalismo de machista, violento y burócrata, desconociendo la lucha que las mismas mujeres dan al interior del espacio y las formas de organización y difusión de la perspectiva de género al interior de los mismos. A su vez, las mujeres sindicalistas de las conducciones desoyen estas críticas cuando provienen de ciertos sectores de la izquierda, tachándolas de querer demonizar a los sindicatos y ser “funcionales a la derecha”.

Si bien es cierto que en los sindicatos operan regímenes de desigualdad machista y que siguen siendo espacios donde cuesta acceder al poder, también es cierto que, desde los espacios de género de los sindicatos, se busca denunciar esta situación. Como ejemplo del nivel de coordinación entre distintos sectores de mujeres, de la capacidad de movilización de los sindicatos en relación con las luchas de género y de las asperezas que se presentan entre estos espacios se puede mencionar el último paro de mujeres, el 8 de marzo de 2019, donde se mencionó en el acto que tanto la CGT y la CTA se habían comprometido a aportar dinero para el sonido, pero no quisieron hacerlo, hecho que fue reproducido vía redes sociales y medios de comunicación. Las Mujeres Sindicalistas salieron a desmentir esta acusación y a criticar a las organizadoras del evento, porque mencionaron a las centrales sindicales como contrarias al movimiento de mujeres y las colocaron al mismo nivel que Mauricio Macri y el FMI.

Más allá de si las críticas son ciertas o no, lo que se pudo corroborar en la calle es la movilización masiva de las mujeres sindicalistas

¹² El garantizar un paro, como generar las condiciones para que la medida de fuerza pueda realizarse, tiene un sentido y una acción importantes para las trabajadoras formales.

y la importancia con la que se tomó la lucha de género al interior de los sindicatos, acorde a los distintos espacios de trabajos y sus características específicas.¹³

c. Trabajo legislativo

La última dimensión para pensar la notoriedad que ha tenido el espacio de Mujeres Sindicalistas es la relacionada a la vinculación tanto con los movimientos sociales como con otros sectores de diputados nacionales. En este sentido rescatamos el caso de la redacción y presentación de un contraproyecto de ley opositor al macrismo.

En marzo de 2018, el poder ejecutivo presentó un proyecto de ley autodenominado de “equidad de género en el trabajo” que, como su nombre lo indica, proponía una serie de medidas tendientes a igualar las oportunidades de mujeres y varones en el mercado laboral. El análisis que realizaron las Mujeres Sindicalistas de la CFT es que no constituyen verdaderas modificaciones que conlleven una real paridad de género, ya que para ellas la forma de lograr que la igualdad y la no discriminación se cumplan en la Argentina es terminar con la brecha y la desigualdad en los salarios.

Con este análisis detallado se presenta al mismo tiempo un proyecto de modificación a la Ley de Contrato de Trabajo con una serie de propuestas elaboradas por este colectivo, donde afirman que con esta ley, al contrario que con el proyecto oficialista, se avanza efectivamente en la igualdad de género. El proyecto abarca las siguientes temáticas: las licencias especiales y de cuidados, avanzando en la igualación de la cantidad de días por nacimiento y adopción de hijos para ambos progenitores; la necesidad de garantizar la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la

¹³ Lo que se denunciaba en el documento era que no se realizó un paro general en todos los lugares de trabajo; lo que planteaban las sindicalistas era que no en todos los lugares de trabajo se puede realizar un paro total, debido a limitaciones estructurales de los mismos.

vida laboral con multas bien definidas respecto a los empleadores que vulneren dicha igualdad; el derecho a tener tiempo de lactancia, la implementación de centros de desarrollo infantil y protocolos de actuación contra la violencia laboral y de género.

Lo que podemos observar es, por un lado, la utilización de un lenguaje inclusivo (“personas gestantes”, “otra persona progenitora”, no asumir la heterosexualidad de las relaciones, etcétera). La comprensión de las dificultades estructurales de las mujeres para el acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo y la importancia de una redefinición de las tareas de cuidado y sus tiempos. Se plasman así en este proyecto de ley todas las discusiones que vienen dándose al interior de los sindicatos acerca de las problemáticas específicas que viven las mujeres y las disidencias. Por otro lado, podemos verlo como un ejemplo de la coordinación conjunta de las Mujeres Sindicalistas, defendiendo sus intereses como mujeres y como trabajadoras, articulando con otros actores (diputadas y diputados, organizaciones de la economía popular) y generando un hecho político que se posiciona en relación con un gobierno y su propuesta.

Para cerrar, nos interesa analizar una de las últimas actividades donde las mujeres sindicalistas participaron, que da cuenta del proceso que se desarrolló en estos años, permitiéndonos observar, por un lado, esta conjunción de feminismo y sindicalismo, por otro lado, la revitalización sindical y, por último, retomar la idea de repertorios de acción feministas.

El 12, 13 y 14 de octubre las Mujeres Sindicalistas participaron del trigésimo cuarto Encuentro Plurinacional de Mujeres y disidencias en la ciudad de La Plata. Si bien anteriormente se participaba de los mismos y se discutía en los talleres sobre las problemáticas sindicales, a este encuentro se le añadió un plenario que se organizó desde este espacio en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, que cerró con una disertación de Rita Segato. Además, se le dio una mayor cobertura en las redes y se marchó unificadamente junto con sectores de la economía popular.

Pensamos que este hecho conjuga lo que venimos discutiendo hasta este momento y que da cuenta del proceso de revitalización sindical que venimos marcando. En esos tres días pudimos observar la alianza intersindical y con otros sectores sociales; el planteo de desafíos y una agenda en común novedosa; el reconocimiento a dirigentes mujeres de todos estos sindicatos participantes y, por último, los repertorios de acción feminista. Como muestra de estos repertorios de acción, podemos señalar la marcha de cierre de este encuentro, en la cual las canciones históricas del movimiento de mujeres se sumaron al cancionero sindical. Asimismo, se pudo ver la unidad de las trabajadoras en la marcha, con la convergencia de gremios de CGT, CTA, organizaciones de la economía popular y del sector cooperativo detrás de una bandera de arrastre que decía “Unidad de las trabajadoras, contra el ajuste y el FMI”.

A su vez, es interesante pensar las discusiones que se dieron y las consignas que se mencionaron, porque dan cuenta de un objetivo en común, nuevas estrategias de acción y nuevas formas de pensar el sindicalismo, desde una perspectiva feminista. En ese sentido, cuando Vanesa Siley expresó en el plenario: “acá está el futuro del movimiento sindical argentino” no fue inocente, ya que reconoció la vitalidad del movimiento de mujeres al interior del sindicalismo y la disputa de poder en el mismo, donde se apuesta a conseguir más espacios de representación y conducción. Lo mismo cuando mencionó que “la unidad no tiene que ser de cúpula, tiene que ser una unidad de bases, de abajo para arriba porque eso la hará duradera”, rescató la forma particular de hacer política de las mujeres sindicalistas, y del feminismo en general, que a través de asambleas de mujeres, reuniones intersindicales y espacios de discusión horizontales han avanzado en distintas propuestas. A su vez, Rita Segato, en el cierre, menciona que “hicieron la unión sindical antes que los hombres” y rescata estas acciones como una forma de generar una politicidad femenina, en oposición a la política masculina tradicional.

Por último, además de las formas y repertorios de acción, también tenemos las propuestas y la disputa política que en dicho momento fue importante mencionar, ya que se estaba a pocos días de la elección general presidencial, donde había seguridad de que el candidato del Frente de Todos iba a ser quien ganara. En este sentido, las propuestas fueron la incorporación a las discusiones del sindicalismo y al nuevo gobierno de las problemáticas de género, además del reclamo por una mayor presencia de las dirigentes feministas.

Reflexiones y desafíos

Luego de este recorrido a partir de la bibliografía tanto nacional como internacional, y del análisis del proceso que ha desarrollado la Asociación Bancaria, es interesante reflexionar sobre la importancia de la perspectiva de género y del movimiento feminista al interior de los sindicatos para lograr su revitalización.

La coyuntura nacional en Argentina ha impactado fuertemente en las discusiones cotidianas de las mujeres y disidencias en relación con la perspectiva de género. La marea verde llegó a todos los sectores de la sociedad y hoy día es impensable no discutir sobre feminismo, en mayor o menor medida, sea a favor o en contra. Del mismo modo, también se ve cómo esta marea verde ha llevado a muchas mujeres a comenzar un camino de militancia que antes no las interpelaba.

Lo interesante de todo este movimiento es que ha motivado, en todos los espacios en los que se ha podido, el replanteo de prácticas, instituciones y formas de accionar, en busca de erradicar la violencia de género y la desigualdad de una forma que hace un par de años era impensada. Estas interpelaciones actúan de forma tal que las mujeres ven un renovado interés en participar en espacios donde antes no lo hacían, por no sentirse parte o por no tener interés en ellos. En este sentido, la organización sindical puede actuar de dos formas diametralmente distintas. Por un lado, puede negar la problemática de género y zanjar cualquier otra discusión al respecto, bloqueando

esta vía de participación y generando que el interés de las afiliadas se canalice por otro lado u otro tipo de militancia. Pero, por otro lado, y esto es lo más interesante a nuestro criterio, el sindicato puede tomar nota de las inquietudes de sus afiliadas y empezar a trabajar para dar una respuesta a las mismas. A nuestro parecer, esto es lo que ocurrió con la Asociación Bancaria: una conjugación sincronizada del aumento de las discusiones en la sociedad y una serie de acciones desplegadas desde la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad para captar todas estas discusiones e ir desarrollando una agenda sindical en clave de género.

Este tímido inicio se vio potenciado tanto por las coaliciones con otros sindicatos y movimientos sociales, como por el interés y entusiasmo que se mostró tanto desde la SDHGI como desde las afiliadas en la realización de las distintas actividades, que terminó conllevando a que feminismo y sindicalismo, que muchas veces se piensan por separado, terminen combinándose en una expresión propia y particular que tiene incidencia tanto en lo gremial como en el plano político y social.

Lo que es interesante reflexionar acerca de todo este proceso es pensar si en efecto hay una democratización del poder al interior del sindicato en este período o no; y en segunda instancia, si estas discusiones que se generaron son coordinadas “desde arriba” por parte de la secretaria de género del sindicato o si hay algo genuino e interesante también en las afiliadas, que se ven representadas en estas actividades y esta nueva forma de militancia.

En primer lugar, si bien es cierto que no se ha avanzado mucho en cuanto a la representación y la democratización del poder en el sindicato bancario (sigue habiendo un cupo de 30%, las cuestiones de género solo son discutidas por mujeres y en algunos casos se subordinan a las actividades “políticas”), también es cierto que Claudia Ormachea fue designada para integrar la lista de diputados nacionales por la provincia de Buenos Aires por parte del Frente de Todos en un lugar expectante. Que haya sido ella, y no otro sindicalista varón, da muestras, primero, del reconocimiento que ha tenido la candidata en

la coordinación del espacio de género tanto de la Bancaria como de Mujeres Sindicalistas, segundo, que hay una demanda por parte de la sociedad de que en las campañas electorales se muestren mujeres en espacios de representación. En ese sentido, sumado a que constantemente se menciona desde el espacio de Mujeres Sindicalistas que hay que obtener más secretarías generales y que hay que luchar por la paridad en las listas sindicales, podemos observar que existen intenciones y una fuerte ofensiva, al menos retórica, de avanzar en estas situaciones.

Por el lado de la autonomía/heteronomía, creemos que es importante que haya una conducción que legitime y avale las luchas feministas, que las dote de recursos y que permita esta potenciación entre discusiones internas y externas, pues facilita el desarrollo de las políticas de género. No obstante, por las dinámicas que se encuentran presentes en el movimiento feminista, creemos que no es desacertado plantear que, si este apoyo no sucediera por alguna razón, las militantes de base lucharían por avanzar en esos espacios de decisión y lograrían conquistas en sus sindicatos, porque, justamente, la discusión que se dio a lo largo de estos años y a través de las distintas prácticas que han experimentado demostraron a las sindicalistas (y a los sindicalistas también) que la marea verde es difícil de acallar.

Resta pensar cómo se configurará el sindicalismo y el movimiento de mujeres en una etapa donde el Frente de Todos sea gobierno y donde surgirán entonces diferencias a la hora de pensar las medidas que sean tomadas. Esto podrá abonar la idea de la autonomía del movimiento o también puede volver la segmentación del mismo entre un ala oficialista y un ala opositor, donde se desarrollen nuevas formas de discusión y nuevas estrategias de acción según donde esté situada cada una. Lo que es importante rescatar es que en este período se ha modificado la forma de pensar la política por parte de las mujeres y que en la actualidad se tiene presente mucho más cotidianamente la doble lucha que estas deben dar. Primeramente, lograr un espacio de reconocimiento de las problemáticas de género dentro del

sindicalismo, pero también en un segundo momento incorporar las discusiones de este sindicalismo feminista en el resto de la sociedad.

Bibliografía

Acker, J. (2006). Inequality Regimes - Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, (20).

Arriaga, A. E. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, (7).

Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again Publications*, (166).

Behrens, M., Hamann, K. y Hurd, R. (2004). Conceptualizing labour union revitalization. En C. Frege y J. Kelly (eds.). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. New York: Oxford University Press.

Etchemendy, S. y Collier R. B. (2007). Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003/2007). *Politics and Society*, 35 (3).

Frege, C. y Kelly, J. (2004). Union strategies in comparative context. En C. Frege y J. Kelly (eds.). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. New York: Oxford University Press.

Guillaume, C. (2018). *Syndiquées: défendre les intérêts des femmes au travail*. Paris: Presses de Sciences Po.

Kirton, G. (2016). *The making of women trade unionist*. Oxfordshire: Routledge.

Kirton, G. y Greene, A. M. (2005). Gender, Equality and Industrial Relations in the “New Europe”: An Introduction. *European Journal of Industrial Relations* (11).

Kirton, G. y Healy, G. (2012). *Gender and Leadership in Unions*. Londres: Routledge.

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

Munro, A. (2001). A Feminist Trade Union Agenda? The Continued Significance of Class, Gender and Race. *Gender, Work and Organization*, 8 (4).

Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42 (2).

Fuentes consultadas

“Defendiendo el derecho a tener derechos” (2017). Cuadernillo. Asociación Bancaria.

Programa fundacional de la CFT. Recuperado de: <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/DOC-20160812-WA0001.pdf>.

“Primer encuentro de Mujeres Sindicalistas, Moreno, 2016”. (2016). Documento de conclusiones.

“Segundo encuentro de Mujeres Sindicalistas, Exaltación de la Cruz, 2017”. (2017). Documento de conclusiones.

“La semilla que planta y hoy florece”. (2018). Documento de conclusiones del Tercer encuentro de Mujeres Sindicalistas, Huerta Grande, 2018.

La resistencia sindical tiene rostro de mujer

*Alejandra del Carmen Rivera Alvarado**
*y Jazmin Jareth Goicochea Medina***

Introducción

Norma Rae, un drama del director Martin Ritt, producido en Estados Unidos en 1979, cuenta la historia de una mujer trabajadora que vivía con sus padres. Su sustento económico era su trabajo en la fábrica textil del pueblo. Ella sufría las críticas del pueblo por ser madre soltera. También se enfrentó al acoso laboral, sumado a las condiciones laborales precarias en las que se encontraba. En ese contexto, Ruben Warshosky, un sindicalista de Nueva York, con el afán de replicar su experiencia sindical encuentra en ella, Norma Rae, su cable a tierra. Juntos organizan el sindicato textil.

* Politóloga y cursante de la Maestría en Sociología con mención en estudios políticos. Ambos estudios en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Investigadora en temas de género, trabajo y sindicalismo. Experiencia en talleres en educación popular y sindicalismo. alejandra.ra1388@gmail.com

** Socióloga de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, activista feminista e investigadora en temas de género, trabajo, territorio y economías alternativas. jazmin.goicochea16@gmail.com

No solo una película puede dar cuenta de las condiciones laborales de las mujeres y su importante participación en el mundo sindical, sino también la historia de nuestro país. Tan solo recordemos el siglo XX para darnos una idea. La Guerra del Pacífico generó que las mujeres se vieran obligadas a asumir actividades que, en función a las consideraciones acerca del sexo femenino, no les correspondían, como el trabajo. Sin embargo, esta actividad perpetuaba la subordinación, pues el trabajo femenino era menos valioso que el trabajo masculino.

La precariedad generó que las mujeres se sumaran a procesos organizativos, como las huelgas generales. En principio, asumieron su rol histórico: el cuidado y el abastecimiento. Sin embargo, producto de las dinámicas represivas que efectuaban los gobiernos de turno, las mujeres se incorporaron directamente a la lucha por mejores condiciones laborales, como fue el caso de la huelga de jornaleros del valle de Huaura y Sayán en 1917, que concluyó con la muerte de algunas mujeres como Manuela Chafloja e Irene Salvador.

Evidentemente las mujeres siempre se han encontrado en condiciones adversas y eso las ha impulsado a asumir estrategias como la organización para poner en jaque al sistema. Empecemos comprendiendo el contexto que las envuelve para así acercarnos un poco más a ellas.

El capitalismo se inserta en el Perú instalando enclaves industriales que generaron la concentración de la población en un mismo lugar y su desvinculación con la tierra, constituyéndose la mano de obra como único medio de asegurar la vida. Los hombres se hicieron obreros; las mujeres, amas de casa. El trabajo masculino se hizo central en la reproducción de la vida. La división compartamentalizada entre público y privado le dio soporte a esta nueva forma de vivir. La crisis oligárquica trazó el camino, la reforma agraria y su quiebre lo aseguraron, el auge del neoliberalismo y su imposición en el Perú durante el gobierno de Alberto Fujimori cuentan la historia de hoy.

El neoliberalismo acentúa la importancia de la industria –la ciudad o más bien lo urbano será central en el desenvolvimiento

de la vida— y reconfigura las relaciones sociales porque el mercado se constituye como mediador. La desvinculación entre economía y sociedad produce la especulación de la vida: vivienda, salud, educación, el suelo y sus recursos, etcétera.

En ese contexto, las mujeres venían arrancándole derechos a la sociedad. Nuestras luchas son largas. Desde las luchas por la educación femenina en el siglo XIX, las luchas de las mujeres obreras a inicios del siglo XX, la lucha por el voto femenino a mediados del siglo pasado, la organización femenina en torno a algunas estrategias de sobrevivencia, hasta el feminismo que se ha venido posicionando como movimiento.

Estas luchas han entrado en tensión con el neoliberalismo. Sin embargo, muchas de ellas han sido asumidas por el modelo y más bien terminan sirviendo de soporte. La lucha femenina, en menor o mayor medida, se ha integrado al modelo a partir de ciertas premisas: las mujeres, principalmente, han sido insertadas al mercado como trabajadoras bajo la cultura de consumo que se concibe como libertad, sumándose a la lógica individualista que la sostiene.

Sin embargo, detrás de la cultura de consumo, hay niveles de explotación exorbitantes. La precariedad laboral a la que se enfrentan hombres y mujeres es un elemento estructural del capitalismo. La flexibilización laboral se refleja en la fragilidad e inestabilidad en las condiciones de trabajo. Sumado a esto, recordemos que las mujeres también se dedican al cuidado de la familia, del hogar. Más bien, el trabajo como obreras en lugar de permitirles distribuir su tiempo equitativamente, genera un problema. La carga laboral y la responsabilidad en el hogar —no reconocido como un trabajo—, las deja sin tiempo y su única salida es el consumo.

El contexto descrito envuelve la organización sindical, en este caso el sindicato textil peruano y las mujeres que participan en él. Hemos evidenciado su protagonismo en el espacio dirigencial sindical, a pesar de las condiciones que enfrentan y la lógica de cultura política patriarcal, tradicional y jerárquica que predomina en las organizaciones sindicales. En ese sentido, el presente ensayo analiza

el papel de las mujeres sindicalistas en el proceso de revitalización sindical, protagonistas dentro de sus sindicatos, ocupando cargos en la dirigencia, donde tienen que enfrentarse contra los estereotipos sociales y la lógica de relaciones de un poder patriarcal, tradicional y jerárquico que mayormente se encuentra interiorizado en las organizaciones sindicales.

El recorrido está dividido en dos partes: la primera parte nos presenta un recorrido por el sindicalismo, la revitalización sindical y el contexto en el que se desenvuelve. La segunda parte se acerca a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú y da cuenta de la importante participación femenina en el proceso de revitalización sindical que emprenden. La última parte plantea algunas reflexiones desde nosotras, las mujeres.

Creemos que es necesario profundizar en la capacidad de las mujeres de producir cambios y luchar por mejores condiciones de vida, dinamizando el mundo sindical. Esperamos que este ensayo sea útil para abrir la reflexión acerca de las mujeres y el mundo sindical.

El sindicalismo y la revitalización sindical

El neoliberalismo no es solo una idea, sino que representa en América Latina una realidad diferente a la de los países anglosajones. Se implementó ante específicas condiciones de crisis política y económica, como la subordinación de los gobiernos ante las directivas económicas del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional; en lo laboral, la flexibilización, la tercerización y la precariedad de las condiciones de trabajo (Klein, 2007, p. 8); la privatización de las empresas públicas y la desregulación laboral; el pasaje del modelo de desarrollo de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) al modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno (TMI); la transición entre modelos de dominación política, encabezados por gobiernos dictatoriales (Zapata, 2003, p. 3).

Es preciso tener claro que el neoliberalismo no solo es un modelo económico, sino que también atraviesa las subjetividades en lo político y en lo social y se comporta como una forma de ordenamiento social. Por ello, algunos trabajan el posneoliberalismo que consideran estamos viviendo hoy en día. Este trae consigo el mantenimiento del debilitamiento de posiciones de izquierda y la despolitización de los trabajadores; es decir, el debilitamiento extremo del poder social (Stoessel, 2014, p. 6). En el Perú, a través del fujimorismo, se consolidó el neoliberalismo, que arrasó con los derechos y organizaciones como un Tsunami (Manky, 2011, p. 108).

El neoliberalismo toma diferentes formas en diferentes países, ha sido rediseñado en los últimos 25 años. Es por ello que los movimientos sindicales no se deben privar de una ideología, de una posición que les permita desafiar la hegemonía neoliberal, con un nuevo discurso sobre el trabajo y alternativas nuevas. Por ello, para que la revitalización tome una fuerza poderosa debe surgir de un enfoque multidimensional que enfrente la hegemonía imperante (Fred y Kelly, 2004:, p. 40).

Recordemos que internamente las organizaciones sindicales traían consigo taras como la burocratización, divisionismo, carencias democráticas y transparentes, paralelismo sindical. En ese sentido, los efectos externos y los problemas internos trajeron consigo el descenso de la tasa de afiliación, la caída de presentación de los sindicatos, limitada capacidad de movilización, limitada capacidad de convocatoria, descenso de representatividad, limitada libertad sindical (Ermidia, 2012, pp. 48-49). Sin embargo, es preciso señalar que las organizaciones gremiales tienen como principio defender los derechos laborales de los trabajadores, para ello se agrupan en sindicatos de diferentes rubros como son los manufactureros, telefónicos, petroleros, pesqueros, textiles, mineros, metalúrgicos, siderúrgicos, de servicios, entre otros; por lo que confluyen en Confederaciones y Federaciones a nivel nacional, concebidas entre los años 70 y 80 como organizaciones movilizadoras de masas, disputadoras de poder, bajo la concepción de sindicalismo de clase (Zapata, 1993). Una

de las organizaciones que se caracterizó por haber destacado su participación en los procesos de lucha del sector sindical en el Perú, fue la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP).

En medio de un contexto adverso para los trabajadores que se organizan en sindicatos y fuera de él, se desenvuelve un proceso de revitalización sindical, entendida como aquella capacidad de estas organizaciones en responder y resistir a través de estrategias sindicales innovadoras. Si bien también recurren a estrategias tradicionales del sindicalismo, estos son replanteados en relación al contexto. Es decir, como señalan Frege y Kelly (2004), la revitalización sindical es aquel cambio realizado por los sindicatos a través de sus acciones para revertir los efectos del neoliberalismo. Sobre esto, identifican seis estrategias de revitalización sindical: la solidaridad internacional, la organización, la reestructuración, la asociación social/negociación colectiva, la acción política, la construcción de coaliciones (2004, p. 31).

Es importante mencionar el tipo de sindicalismo que se ha practicado, en este caso en América Latina y en específico en el Perú. Zapata (1993) señala dos tipos de sindicalismo: el autónomo clasista y el subordinado populista.¹ El primero, que es de nuestro interés, tiene relación con los partidos de izquierda, socialistas y comunistas, los cuales se oponían a un Estado represor y estaban en lucha constante contra el capitalismo, es por ello que sus estrategias sindicales se caracterizaban por la efectivización de la huelga, los paros y movilizaciones (1993, p. 24). Tarrow (1994, p. 188-189) señala que la huelga es parte de la institución de la negociación colectiva como parte de su muestra antagónica contra el capital y que para movilizar a las bases era necesario mantener amplias redes sociales.

¹ El caso argentino, por ejemplo, implica un modelo en el cual el gobierno de turno y los sindicatos suelen mantener una relación de apoyo, tal como se comprueba en la relación entre el peronismo y el kirchnerismo con algunos gremios.

Tomando como referente la tipología² del sindicalismo que realiza Zapata, y su relación con las estrategias clásicas de las organizaciones sindicales, que aún podemos encontrar en la actualidad dentro de sus acciones. Sobre esto viene la pregunta si es que existe la contraposición entre las estrategias innovadoras y las estrategias clásicas o tradicionales, o es que, en América Latina –una realidad distinta a la anglosajona, debido a la presencia de la hegemonía del neoliberalismo y del colonialismo en los países latinoamericanos– se puede generar una especie de combinación o preponderancia de un tipo de estrategia sobre otra. ¿O es que las estrategias de la revitalización sindical, hoy en día son más efectivas para el sindicalismo? (Zapata, 1993, p. 39). Por su parte, Fernández señala que el sindicalismo se encuentra en una especie de resurgimiento, pero sin innovación, es decir, un conjunto de estrategias y acciones novedosas, como también tradicionales, pero va más allá y menciona que existe aún una preponderancia de prácticas tradicionales (2013, p. 20). En ese sentido, al ser la revitalización sindical la apuesta por estrategias innovadoras y creativas que permiten dar oxígeno a las organizaciones sindicales (crecer en el número de afiliados, desarrollar fortalecimiento sindical, posicionarse como alternativas de organización, etcétera), el ingreso de mujeres y jóvenes no debe verse como un recurso instrumental, sino la voluntad de construir poder político y como una alternativa de revitalización sindical.

² En América Latina, los estudios sobre la clasificación del tipo de sindicalismo analizan que países como Argentina, Uruguay, Brasil y México destacan en su historia por haber practicado el sindicalismo corporativo, en el cual el gobierno cumple un papel impulsor de políticas sindicales que favorecen de alguna manera el funcionamiento del movimiento sindical. Sin embargo, los países como Bolivia, Chile y Perú destacan por haber practicado un sindicalismo de clase, en el cual el papel del Estado es de opositor a las demandas generadas por el movimiento obrero (Zapata, 1993).

La participación femenina en la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP)

Cuando pensamos en el quehacer sindical, el imaginario común es una foto constituida en su totalidad por hombres y sin la presencia de mujeres y cuando nos preguntamos en dónde encontramos a las mujeres, hay un sinfín de causas del porqué no están o no son visualizadas.

Las respuestas tal vez la hallemos en la historia feminista y el divorcio que, de alguna forma, se ha ido construyendo en el seno del movimiento obrero con influencia marxista (D'Atri, 2019, p. 489). El movimiento obrero ha tenido como limitación pensar en la clase sin contar con el género; sin embargo han existido esfuerzos por parte de las feministas materialistas y obreristas en los años 70 por generar esa relación y pensar en el género como clase, es decir, que la naturaleza del trabajo doméstico desarrollado por las mujeres en las familias produce mercancías y valor, pero esto no es retribuido la mujer y por el contrario se encuentra en un estado de explotación (Arruzza, 2018, p. 111).

Recordemos que el soporte de la sociedad neoliberal es la división sexual del trabajo. Es decir, la sociedad ha sido dividida por sexo. Por un lado, las tareas productivas (el trabajo) son realizadas por el sexo masculino, mientras que las tareas reproductivas (el cuidado) deben ser realizadas por las mujeres. Esta división *per se* no explica nada, el problema recae en la jerarquización que produce, porque el trabajo no remunerado es invisibilizado (CEPAL, 2011). Según Arruzza (2018), el capitalismo alimenta el modo de producción patriarcal, tanto en las relaciones de poder, como en su ideología, trayendo consigo la profundización de la división sexual del trabajo y, por lo tanto, la jerarquización dentro de los explotados y oprimidos. En el caso de las mujeres se expresa en la precariedad de sus condiciones laborales y de vida. Estos asuntos han generado efectos negativos en la participación de las mujeres, desmovilizándolas en las exigencias de sus demandas e incluso en

la participación política frente a sus compañeros de organización (2018, pp. 157-159).

La Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP) es la organización de mayor jerarquía de representación gremial del sector fabril. Está constituida por 30 sindicatos a nivel nacional y es una de las organizaciones sindicales más activas en la lucha por la resistencia al modelo neoliberal de explotación. La FNTTP ha ido incorporando estrategias de revitalización sindical, expresadas en la incorporación progresiva de participación femenina en los espacios formativos, organizativos y dirigenciales en las principales secretarías del Consejo Ejecutivo Nacional (CEN).

Estos asuntos acerca de la división sexual del trabajo se expresan en el sector fabril, constituido por el textil y confecciones. El área textil³ se ha ido desfeminizando y actualmente en su mayoría los puestos de trabajo son ocupados por hombres.⁴ Por otro lado, en el área de confecciones⁵ se encuentra una mayor presencia de mujeres en relación a la cantidad hombres. Es decir, el trabajo está proyectando la división sexual del trabajo.

Las mujeres que laboran en el área de confecciones son, en su mayoría, madres solteras⁶ y jóvenes, como Lorena Chavera (33 años),⁷ Secretaria General de la FNTTP, elegida democráticamente en el décimo cuarto congreso ordinario de agosto del 2019. La participación de Lorena en la industria textil tiene dos momentos: del 2006 al 2012, se desempeñaba en su centro laboral como confeccionista, viviendo en carne propia la precariedad laboral y la negativa en el

³ Está constituido por estampado, tejeduría, hilandería y tintorería.

⁴ A comparación del área de confecciones, en este sector existe una mejor remuneración y se utilizan máquinas con sistema automatizado.

⁵ Está constituido por el armado, la costura y el empaquetado de las prendas para ser distribuidas en las tiendas.

⁶ Salvando pequeñas excepciones, existen aún en la industria mujeres de avanzada edad, mujeres que desde sus inicios han trabajado en la empresa y siguen en ella.

⁷ A Lorena se le pregunta por su estado civil y señala que es soltera y no tiene hijos. Da a entender que si quisiera ser madre tendría que sentirse en la posibilidad de mejorar su calidad de vida y que su compañero de vida debería compartir “los principios sindicales” para que pueda comprender su proyecto de vida sindical.

reconocimiento de utilidades y horas extras. Este contexto, empuja desde el año 2012 que Lorena decida incorporarse al sindicato de la empresa donde trabajaba, Camones S. A.

Los primeros años de participación sindical de Lorena se toparon con una serie de despidos masivos y arbitrarios. Este asunto produce que la organización sea considerada como urgente a fin de tomar decisiones por el bien de todos y todas. Este momento es decisivo en el desenvolvimiento de Lorena porque desde allí su participación se hizo constante, incluso participó en capacitaciones en distintas partes de América Latina a fin de compartir lo aprendido con la FNTTP.

La formación fue fundamental para Lorena. Su primer viaje fue a Brasil en el año 2012. Este intercambio de experiencias fue necesario para conocer otras realidades, comprender sus prácticas y compartir sus vivencias. Luego, en el 2013 viaja a Argentina y en el 2014, a Alemania. Estos procesos significaron un cambio significativo en su vida porque reconoció que la participación en la organización sindical era realmente útil para defender sus derechos. Según ella, “fue una de las cosas más maravillosas, que marcó mi vida”. La reflexión que significó comprender la dinámica del capital y el valor de su fuerza de trabajo fue necesaria para su trabajo como sindicalista.

Estos conocimientos la llevaron después a proponer cambios reales en la estructura sindical de raíces históricamente patriarcales, como la Secretaría de Juventudes y de Género. Esta propuesta fue aprobada en Consejo Ordinario de la FNTTP. Tiempo después, Lorena es elegida como Secretaria de Juventudes. En este contexto, se logra la derogatoria de Ley laboral juvenil N° 30.288, también llamada “Ley Pulpín”.⁸ Esta lucha movilizó a millones de jóvenes contra una norma que evidentemente vulneraba los derechos de los trabajadores

⁸ El gobierno de Ollanta Humala Tasso (2011-2016) intentó arrancar derechos laborales a un sector laboral vulnerable, como son los jóvenes, precarizando su trabajo y profundizando la inestabilidad laboral. El gobierno no logró su objetivo debido a la respuesta de las y los jóvenes que enfrentaron al gobierno, poniéndolo en jaque y exigiendo al Congreso de la República la derogatoria de la Ley que supuestamente promovería el acceso de jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social.

jóvenes de 18 a 24 años. Gracias a la participación activa de la FNTTP a cargo de Lorena en la Secretaría de Juventudes, se producen lazos con espacios y activistas juveniles y estudiantiles.

Años más tarde, su participación se intensificó. En el año 2017 fue elegida Secretaria de Género y Juventud. Ese mismo año fue elegida como parte del CEN de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), en la Secretaría de Mypes. Posteriormente, en el año 2019, fue elegida Secretaria General de FNTTP, con un 80% de votos.

Su recorrido fue como de cualquier trabajadora: víctima de explotación y abusos, horas de trabajo excesivos sin pago, metas de producción extenuantes, sin derechos laborales ni condiciones adecuadas para el trabajo. La indignación frente a la precariedad del trabajo y de la vida la llevó a afiliarse al sindicato, como diría ella “hay cosas que haces y no esperas nada a cambio”, pues a veces se trata de luchar por otros y otras, no solo por una misma.

La cuestión de género fue necesaria en su reflexión, sobre todo porque la problemática de las mujeres trabajadoras no es considerada en la negociación colectiva, ni por parte de la empresa ni de parte de los y las trabajadoras. Este cuestionamiento estuvo acompañado por la necesidad de incorporar a las mujeres en las secretarías del CEN, debido a que conocían ciertas problemáticas que impactaban en las vidas de las mujeres, como la maternidad, la violencia en el lugar de trabajo, la creación de cunas guarderías, etcétera.

La lucha por la defensa de la agenda de las mujeres en los centros de trabajo es fundamental, sobre todo porque las mujeres se encuentran en una situación de precariedad y discriminación de género (Carreras, 2018, p. 72). Como menciona la propia Lorena: “las mujeres deben estar en el sindicato, que participen, además las mujeres históricamente han estado a lado del compañero luchando, no puede mantenerse al margen, al contrario, más mujeres deben estar ahí”.

La actividad sindical le ha dado lecciones de vida. Para lograr su desarrollo ella ha tenido que dejar muchas cosas “que alguien venga y me aleje de este tema, creo que no, no cometería ese error tan grande, hay cosas que te mueven, cosas superiores a nuestras vidas,

y en mi caso, hasta hora, lo sindical es superior a mi vida”. Además, agrega: “el mundo sindical ha invertido mucho en mí, una inversión de los trabajadores y las trabajadoras”, “siento que las oportunidades que yo he tenido, muchos no lo han tenido” y “no puedo sacudirme la cabeza y dejar todo atrás”. Concluye: “me considero sindicalista, luchar codo a codo, ni adelante, ni atrás, sino por la igualdad”.

Lorena, al ser joven y mujer, no la ha tenido fácil, sobre todo cuando el mundo sindical en su mayoría está integrado por hombres y cuando en el Perú la cultura política –en las organizaciones sociales o sindicales– está marcada por la idea de que los hombres deben llevar la dirección.

Este caso evidencia que las mujeres de la FNTTP al encontrarse en las dirigencias han ido más allá de cumplir con la paridad que tal vez en algún momento como institución se le exigía cumplir. Todo lo contrario, como dice Lorena: “No llegamos solo para cumplir esa cuota o número, sino que llegamos, evolucionamos y avanzamos. (...) uno comienza a sentir, a tener una ideología, no sé cómo decirlo, ¿de clase podría ser?”.

Es claro que la participación de las mujeres en la organización sindical ha sido determinante en el desarrollo de este espacio y en la exigencia de derechos laborales. Es curioso porque a pesar de que las mujeres han sido aisladas, históricamente, de la organización sindical, en el camino fueron disputando, creando, construyendo desde sus propias realidades. Es un feminismo desde el movimiento sindical que no necesariamente se reafirma como tal, pero que da señales de tener la capacidad de poder fortalecer al movimiento sindical y mover los cimientos hacia un nuevo sindicalismo (Carreras, 2018, p.72, 81).

Reflexiones finales desde las mujeres

1. Tal como hemos venido señalando, las relaciones de poder patriarcal son funcionales al sistema capitalista: la división sexual del trabajo. Este asunto ha impactado en la participación de las mujeres

porque limita su trabajo en el mundo sindical. Hay dos asuntos que sostienen el límite: una carga laboral exorbitante y la responsabilidad en el sostenimiento y el cuidado de la familia. Es decir, el tiempo no es suficiente. Consumir se ha hecho vital. En ese sentido, trabajar para consumir es la premisa. No hay tiempo ni espacio para la organización en esta ecuación. El consumo supone la precariedad laboral. Aun así, la organización sindical persiste con sus propios problemas, deficiencias y límites. Las mujeres han empezado a asumir esa responsabilidad, a pesar todo.

2. Sin embargo, frente a la precariedad laboral enfrentada, las mujeres han asumido a la organización como urgente. La formación política y organizativa ha sido fundamental para fortalecer y dotar de herramientas a la creatividad femenina. A partir de ello, han logrado generar nuevos aliados y estrategias que renueven la organización sindical. Aquí está clara la participación de las mujeres en el proceso de revitalización sindical.

3. Tan solo veamos la participación de las mujeres en diversos espacios sindicales. Las luchas laborales, en los últimos años, han sido protagonizadas por mujeres. La lucha se trata de incidir en la agenda pública y hacer notar sus demandas. Entre las organizaciones sindicales con ardua participación femenina, encontramos a la Federación Nacional Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Perú (FENT-TRAHOP), y al Sindicato de Trabajadores Obreros/as de la Empresa INNOVA Ambiental S.A. (SITOBUR). Ambos espacios sostienen a mujeres que han construido una identidad sindical femenina desde el desenvolvimiento de sus estrategias. La capacitación y formación siempre ha sido necesaria, pero solo ha producido cambios, cuando la base es la solidaridad, asunto que caracteriza a la organización sindical.

4. El caso de la FNTTP es interesante porque en la ruta por la defensa de sus derechos laborales se han ido implementando estrategias de

revitalización sindical, como la incorporación de la agenda femenina, la construcción de lógicas organizativas horizontales, el tejido de lazos de articulación con organizaciones juveniles, estudiantiles, sociales y progresistas, tanto en las acciones colectivas, como en el aspecto pedagógico. Es decir, el efecto de la participación femenina ha trascendido el resistir y enfrentar al modelo neoliberal y se ha convertido en una identidad, una forma de vivir.

5. En términos teórico-metodológicos, ha sido un desafío trabajar juntas en un contexto en el que la distancia entre la academia y la sociedad es muy amplia y suele suceder que desde las Ciencias Sociales nos acercamos intentando “conseguir información” y nos olvidamos de que se trata de recuperar y comprender, desde la gente y con la gente lo que sucede, a través de sus experiencias y conocimientos. Este asunto es necesario para comprender a partir del diálogo de saberes. En ese sentido, intentamos expresar en este trabajo la necesidad de vincularnos, de trabajar juntos y juntas. Intentar romper con la ruta jerárquica que impone la academia. Creemos en la necesidad de hablar de mujeres desde las mujeres, de hablar del sindicato desde los sindicatos. En ese sentido, reflexionar juntas ha significado desafiar al patriarcado y vincular a la academia con la sociedad.

6. Creemos que, además del balance presentado, es necesario plantear una agenda de discusión. Dos asuntos se evidencian: por un lado, profundizar en la participación de las mujeres en el sindicato, desentrañar las relaciones de poder patriarcal y construir participaciones y liderazgos como una estrategia creativa e innovadora que puede cambiar la estructura tradicional del sindicalismo. Es decir, pensar al sindicato desde las mujeres y desde sus saberes, desde sus estrategias y sus formas de ser dirigentes puede significar un largo camino en términos de reflexión-acción-reflexión. Por otro lado, en términos teórico-metodológicos, creemos que podemos aportar en la crítica a la forma de investigación tradicional y proponer una ruta que involucre a los movimientos sociales en el pensar desde la

sociedad. Tal vez así podamos aportar de forma significativa en la transformación social hacia caminos emancipatorios.

Bibliografía

Arruzza, C. (2018). *Las sin parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Barcelona: Colección Crítica y Alternativa.

Carreras, J. (2018). Tiempos de feminismos: Debates para la acción ¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical? *Revista Viento Sur*, (16).

CEPAL (2011). *Las mujeres cuidan y proveen*. Boletín número 2. Santiago: Chile.

D´atri, A. (2019). Nueva oleada del movimiento de mujeres: ¿Reencuentro entre el marxismo y feminismo? En O. Caverio (comp). *El poder de las preguntas. Ensayos desde Marx sobre el Perú y el mundo contemporáneo*. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades.

De Sousa Santos, B. (2006). *Conocer desde el Sur. Para una cultura política emancipatoria*. Lima: Facultad de Ciencias Sociales, UNMSM.

Ermidia, O. (2012). Crítica a la libertad sindical. *Derecho PUCP*, (68).

Fernandez-Maldonado, E. (2015). *La rebelión de los pulpines*. Jóvenes, trabajo y política. Lima: Otra Mirada.

Frege, C. y Kelly, J. (Eds.). (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. New York: Oxford University Press.

Guardia, S. (2002). *Mujeres peruanas. El otro lado de la historia*. Lima: Sara Beatriz Guardia.

Jiménez, F. (2017). *Veinticinco años de Modernización Neocolonial. Crítica de las políticas Neoliberales*. Lima: IED.

Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX. *Debates en sociología*, (36).

Ministerio de la Producción. (2015). *Estudio de investigación del sector textil y confecciones*. Disponible en http://ogeiee.produce.gob.pe/images/oe/docTrab_Textil.pdf.

Quijano, A. 1997. *Dependencia, urbanización y cambio social en Latinoamérica* Lima: Mosca Azul.

Senen, C. y Haidar, J. (2009). *Los debates acerca de la Revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial*. Argentina: Relet.

Stoessel, S. (2015). Giro a la izquierda en la América Latina del siglo XXI. *Polis*, (39).

Sulmont, D. (s/f). *Historia del movimiento laboral textil*. Recuperado de: www.academia.edu/14392285/La_trayectoria_del_sindicalismo_Textil.

Tarrow, S. (1994). *El poder en movimiento. Movimientos sociales, acción colectiva y política*. Madrid: Alianza Universidad.

Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México: El Colegio.

Zapata, F. (2003). ¿Crisis en el sindicalismo en América Latina? *The Hellen Kellogg Institute for international Estudios*, (302).

Cuellos blancos sin unión

La no-sindicalización del trabajo femenino en oficinas

Humberto Merritt y Kelly Taiz Coleman Quiñonez***

Introducción

El estudio de las condiciones en las que trabajadores y empresas establecen relaciones contractuales es un tópico relevante para la economía, la sociología y la administración. En consecuencia, el análisis de

* Doctor en Política de Ciencia y Tecnología por la Universidad de Sussex (SPRU) en el Reino Unido. Ha realizado estancias de investigación en las universidades de Amberes, Portland y Lund. Sus áreas de investigación versan sobre los determinantes de la innovación desde un enfoque socio-económico. Sus últimas investigaciones se han centrado en el estudio de los efectos del cambio tecnológico en el empleo y la productividad desde una perspectiva de género. Ha publicado varios artículos de investigación, capítulos y libros tanto en México como en el extranjero. Es actualmente profesor-investigador (SNI Nivel I) del Centro de Investigaciones Económicas, Sociales y Administrativas del Instituto Politécnico Nacional de México. hmerritt@ipn.mx

** Es profesora adjunta en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Ha participado en proyectos de investigación en el Instituto Politécnico Nacional, así como en El Colegio de México y El Colegio de la Frontera Norte; en temas de género, cambio tecnológico y discriminación racial. Actualmente sus temas de investigación se centran en el análisis del impacto del cambio tecnológico en el empleo desde una perspectiva de género y el estudio de las variables macroeconómicas para medir el desempeño del país. Es licenciada en Economía por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa México. kcoleman@comunidad.unam.mx

los factores que moldean las relaciones obrero-patronales está bien documentado. Sin embargo, las profundas transformaciones que ha venido experimentando el entorno económico mundial, especialmente a raíz de la crisis financiera de 2008, ha dislocado los mercados globales y de manera más específica el mercado laboral (ILO, 2019). En el caso de los llamados empleados de “cuello blanco” (u oficinistas), los vientos de cambio también están afectando sus condiciones usuales de trabajo, empezando a sembrar nerviosismo en varios puestos de trabajo y consecuentemente en las expectativas de mantener el empleo en el mediano plazo.

Estos cambios no solo surgen de los reacomodos derivados de la crisis financiera, sino también del incesante progreso técnico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC). La inteligencia artificial y la robótica están reconfigurando el trabajo de oficina, el cual parecía hasta hace poco ser inmune a la transformación (Caruso, 2018). Si bien el alcance y profundidad de estas transformaciones es aún difícil de discernir, especialmente en el entorno social, podemos ya vislumbrar atisbos de inquietud y desasosiego en esos sectores (Hernández y Morales, 2017).

Aun así, esta no es la primera vez en que el trabajo se ve afectado por cambios tecnológicos, ya que desde los tiempos de la revolución industrial los trabajadores se han enfrentado al impacto de la mecanización en el empleo. En aquella época la automatización dio lugar al surgimiento de fuertes protestas sociales como el ludismo (Hobsbawm y Rudé, 2009), haciendo que los obreros ingleses enfrentaran el dilema de negociar la contratación de su trabajo sin recurrir a la confrontación con el poseedor de los medios de producción, aunque sí buscando obtener las mejores condiciones salariales posibles (Webb y Webb, 2015). La solución a este dilema derivó en la creación de asociaciones de trabajadores, ahora conocidas como sindicatos (Streeck, 2015).

La evolución reciente del mercado laboral deja entrever que los factores que determinan las relaciones sociales de producción en su vertiente sindical demandan una revisión del método tradicional

debido a que las fuerzas que interactúan en este entorno son muy dinámicas y complejas. Más aún, la paulatina declinación en las tasas de sindicalización que se observa a lo largo del mundo desde mediados de la década de los ochenta habla de una mutación en la función y objetivos de los sindicatos como resultado de la revolución del mundo laboral (Shell, 2018; ILO, 2019).

Aunque hacer el análisis de la situación actual del mercado laboral es ya suficientemente complejo, no podemos dejar de lado la perspectiva de género. La complicación surge de las condiciones laborales para las mujeres, de suyo desiguales, que se ven agravadas por la creciente incidencia de los cambios tecnológicos. Es sabido que las mujeres enfrentan una mayor precariedad en el empleo que los hombres, que sus percepciones salariales son casi siempre menores, que no solo sufren acoso y hostigamiento sino también discriminación y exclusión y que sus expectativas de ascenso se ven fuertemente reducidas en actividades consideradas como coto del género masculino, tales como las finanzas, los seguros y la administración corporativa (Coleman y Pencavel, 1993; Bidwell y Briscoe, 2009; ILO, 2019).

Lo paradójico es que justamente el sector servicios, que concentra mucho del trabajo de oficinas, parecía propicio para que las trabajadoras pudieran tener mayores oportunidades de superación laboral dado que las mujeres, al estar más calificadas para las actividades creativas no-manuales (a contracorriente de la manufactura), deberían tener mejores condiciones para sobresalir y ser exitosas, pero la evidencia muestra lo contrario: no solo no suelen ser promovidas, sino que son más susceptibles de ser despedidas ante la introducción de cambios organizacionales y tecnológicos (Wharton y Burris, 1983; Kelkan y Nathan, 2002; England y Boyer, 2009; Queirolo, 2012; Elias, 2018).

Resulta pertinente entonces plantear las siguientes preguntas: 1) ¿Enfrentan las empleadas de oficina condiciones laborales distintas al resto de las trabajadoras? 2) ¿Qué efecto tienen las cambiantes condiciones de la economía en las intenciones de las trabajadoras de oficina para adherirse a alguna asociación sindical? 3) En el caso de

México, ¿qué perspectivas tienen las empleadas de oficina considerando su experiencia histórica? 4) ¿Cuáles son las alternativas para las trabajadoras de cuello blanco (en general) en un entorno de cambio tecnológico?

El objetivo es dar respuesta a estos interrogantes a través de una revisión de la evidencia empírica existente, discutiendo las ventajas y desventajas de la sindicalización desde una perspectiva de género en el contexto del cambio tecnológico actual. Nos centraremos en las mujeres oficinistas de baja calificación, estudiaremos su incorporación al mercado laboral y su asociación a la vida sindical y revisaremos los elementos históricos, teóricos y empíricos para explicar el fenómeno de la feminización de los puestos de oficina que han servido para perpetuar los roles laborales femeninos tradicionales, así como la relación de estas trabajadoras con los sindicatos.

Como parte de este ensayo revisamos los resultados de un estudio sobre el mercado laboral para las oficinistas mecanógrafas, taquimecanógrafas y capturistas de la Ciudad de México entre 1970 y 1999 con la finalidad de documentar el acoso y discriminación que han enfrentado las trabajadoras de oficina de baja calificación en el contexto mexicano.

El mercado laboral y el papel de los sindicatos

A nivel teórico, los sindicatos se pueden concebir como instituciones que buscan aminorar las fallas de mercado; es decir, desde la óptica de la teoría económica existen situaciones donde el mercado laboral es imperfectamente competitivo, caracterizándose por generar rentas cuasi-monopólicas para la empresa (Ramos, 2010). En esos casos el empresario intentará quedarse con la participación atribuible a su poder de mercado, buscando pagarle al trabajador únicamente su costo de oportunidad, el cual sería medible mediante su capacidad para conseguir empleo en otras empresas a partir de la productividad observada, por lo que el sindicato tratará de recuperar parte de

esa renta para sus miembros usando su poder de negociación (De la Garza, 2005).

Es evidente que la distribución de la renta dependerá del poder negociador de las partes, por lo que no debería tener efectos distorsionadores sobre la asignación de recursos (Streeck, 2015). No obstante, las condiciones laborales del mundo real distan de ser ideales, pues incluso en mercados altamente competitivos existen casos donde no es posible alcanzar un equilibrio salarial competitivo. Para ilustrar este caso podemos considerar la posición de un empleado que se considere altamente calificado pero que su patrón no lo vea así, por lo que aquel buscará mejorar sus condiciones laborales yéndose de la empresa. Al hacerlo, presiona por medio de su salida al empresario para que atienda su exigencia de ajuste salarial. Esta acción es una forma importante de presión (sobre todo en los mercados donde prima la mano de obra calificada y donde las relaciones de producción son más complejas y de más largo plazo) porque los costos son elevados para ambas partes. En estas situaciones el sindicato juega un rol de portavoz de las necesidades del trabajador buscando que el empresario reaccione a la presión, sabiendo que el esfuerzo de su personal depende en parte importante de cuán justo considere el trato que recibe (Ramos, 2010). En esta lógica, los sindicatos cumplen un rol tanto social como económico al encarar su misión en la negociación colectiva con la empresa (De la Garza, 2005). No obstante, hay posiciones teóricas distintas, que ven a los sindicatos como monopolios (reales o incipientes), elevando el salario de sus miembros a expensas del contexto laboral prevaleciente (Ramos, 2010).

Debemos ahora definir qué entendemos por sindicato. Para Webb y Webb (2015) un sindicato es una asociación de personas asalariadas que buscan mantener o mejorar las condiciones de sus vidas laborales. Estos autores señalan que el sindicalismo nació en los albores de la revolución industrial como respuesta a la prevaleciente fragilidad del trabajo, aunque tardó varios años en consolidarse como institución organizada en el fragmentado contexto laboral de la época. Si bien desde la Edad Media ya se registraban asociaciones gremiales

destinadas a defender los derechos de los trabajadores, estas carecían de los objetivos institucionales que identifican a los sindicatos modernos, tales como el uso de la huelga como un factor de negociación colectiva frente al poder de los patrones; pero la aparición de los sindicatos también está estrechamente relacionada con el avance tecnológico representado por la introducción de maquinaria en los procesos de producción. Así, las condiciones en las que se desarrollaron las relaciones sociales de producción comenzaron a ser mediadas por la interrelación entre tasas de ganancia y el grado de cambio tecnológico (Marx, 1983). El resultado de esta interacción fue la organización obrera como una forma de lucha para contrarrestar los efectos perniciosos del desempleo tecnológico y en especial de la introducción de máquinas destinadas a sustituir trabajo humano (Hobsbawm y Rudé, 2009).

Cabe señalar que, en el entorno previo a la revolución industrial, la situación del trabajo femenino era el eslabón más débil de la cadena de producción, junto con el empleo infantil, por lo que resulta aleccionador revisar el desarrollo de las luchas obreras por conseguir mayores derechos laborales. A este respecto Marx observa que 1846 y 1847 hacen época en la historia económica de Inglaterra porque en esos años se revocaron las leyes arancelarias del trigo, derogándose las tasas de importación del algodón y de otras materias primas, lo que fortaleció el librecomercio como la base fundamental de la legislación. Estas reformas coincidieron con la agitación causada por el movimiento cartista que buscaba la aprobación de la ley fabril para limitar la jornada de trabajo a diez horas diarias. Dicha ley fabril fue aprobada por el parlamento inglés el 8 de junio de 1847 y decretaba:

A partir del 1 de julio de ese mismo año se procedería a reducir provisionalmente a 11 horas la jornada de trabajo de los “obreros jóvenes” (de 13 a 18 años) y de todas las obreras, y que el 1 de mayo de 1848 se implantara la reducción definitiva a 10 horas. (Marx, 1983, p. 224).

Si bien Marx critica la resistencia de los patronos para aceptar la nueva ley, no se manifiesta tampoco por la creación de sindicatos. En todo

caso, objeta únicamente la actitud de los empresarios de ese tiempo quienes buscaban aferrarse al espíritu de la ley previa (de 1844) que permitía usufructuar caprichosamente el trabajo de los obreros jóvenes y las obreras, utilizándolos a intervalos cortos dentro de la jornada fabril de 15 horas, con el argumento de que la introducción de la ley de 1847, que limitaba la jornada a 10 horas, “representaba una iniquidad intolerable” (Marx, 1983, p. 228), pero omite señalar la posibilidad de la unidad sindical por parte de las obreras e infantes para evitar la violación de la ley por parte de los patrones ingleses.

Con el tiempo, y no obstante la pertinencia de su papel, el poder de los sindicatos se ha visto mermado por cambios en la dinámica productiva a nivel mundial. Ramos (2010) señala que el sindicalismo puede ser importante cuando incorpora a un alto porcentaje de la fuerza de trabajo, pero la cobertura de los contratos laborales ha disminuido en la mayoría del área OCDE desde mediados de los años ochenta, con tendencias similares para América Latina.

Aun bajo estas condiciones, el acceso de las mujeres al trabajo remunerado ha tenido una mejora sustancial con relación al empleo que prevalecía en los tiempos de la revolución industrial gracias al surgimiento del denominado “empleo de cuello blanco” (Prinz, 2001; Mills, 2002). Es indudable que la entrada de mujeres al mercado laboral por la ruta del trabajo de oficina se convirtió en una de las transformaciones económicas y sociales más profundas de los últimos cien años (Coyle, 1929). Desde entonces y hasta el día de hoy, las mujeres han ido adquiriendo una importancia económica creciente (Firth-Cozens y West, 1991; England y Boyer, 2009).

Para situarlo en un contexto histórico, en 1920 las ocupaciones de oficina ocupaban solo el 7,3% del empleo femenino en los Estados Unidos, mientras que para 2017 representaron el 18%.¹ Este aumento en el número y la proporción de trabajadoras de oficina no solo es

¹ Datos de la oficina de estudios y publicaciones especiales de los Estados Unidos (Bureau of Labor Statistics). Recuperado de: https://www.bls.gov/opub/ee/2018/cps/annav9_2017.pdf. Visto el 30 de octubre de 2019]

característico de los Estados Unidos sino también de muchos países europeos (ILO, 2019). No obstante, la participación sindical de las mujeres en los trabajos de cuello blanco es extremadamente baja, como veremos más adelante.

El trabajo de cuello blanco y la proletarización del empleo

El término “trabajador de cuello blanco” se refiere al grupo de trabajadores dependientes que, contrario a los trabajadores manuales o de cuello azul, quienes están ocupados directa o indirectamente en el proceso de fabricación, realizan actividades administrativas o de dirección (Prinz, 2001). El estudio del trabajo de cuello blanco se introdujo en el ámbito de las ciencias sociales a principios del siglo XX en el contexto de los movimientos laborales y políticos del momento. Como Lockwood (1989) señala, el advenimiento del trabajador de oficina nace en un entorno de cambios provocados por la decadencia de un sistema político dominado por las élites conservadoras ansiosas por defender el *statu quo* y por buscar aliados numéricamente importantes entre la población general.

No obstante, a partir de la Segunda Guerra Mundial, la distinción entre los trabajadores de cuello blanco y los trabajadores manuales (o de “cuello azul”) se desvaneció por la complejidad que significaba identificar precisamente a cada grupo. La aparición de empleos caracterizados por una naciente clase de especialistas técnicos en el lado manufacturero, así como de una mayor sofisticación del empleo de oficina terminó por anular la distinción inequívoca entre trabajadores de cuello blanco y de cuello azul (Prinz, 2001). Así, uno puede encontrar actualmente personal técnico altamente especializado tanto entre ingenieros, como entre gerentes o empleados clericales.

Para nuestro análisis, la importancia del trabajador de cuello blanco recae en la condición de que muchas ocupaciones de cuello blanco gozan de algún tipo de privilegio laboral en cuanto a prestigio y/o salario en comparación con el empleo manufacturero (Lockwood, 1989;

Mills, 2002); por lo que uno de los rasgos que más distinguen los trabajos de cuello blanco con relación a los empleos de cuello azul es que generalmente disfrutan de un ingreso fijo que es invariable con respecto a las horas o intensidad del trabajo realizado (Prinz, 2001). Estas ventajas laborales se lograron gracias a que el empleado de oficina dominó el conocimiento de ciertas transacciones técnicas, comerciales y administrativas, lo que le dio, con el tiempo, una ventaja competitiva al interior de la empresa. La acumulación de conocimiento especializado les otorgó a muchos empleados de cuello blanco una mayor seguridad laboral que la correspondiente a los trabajadores de cuello azul. Incluso esta situación se ha ido acentuando dentro del propio grupo de empleados de cuello blanco conforme aumenta el actual proceso de cambio tecnológico y mayores destrezas laborales son requeridas. La especialización del conocimiento provocó que la oficina evitara la suerte del taller industrial donde el clima laboral ya se había vuelto inestable desde mediados de los setenta debido a la elevada rotación de puestos de trabajo que respondieron a la política de “contratar y despedir” basada en las necesidades de la flexibilización laboral (Ramos, 2010; Zapata, 2013).

Es importante apuntar que muchos trabajadores de cuello blanco se han integrado a las jerarquías burocráticas a través de realizar actividades notoriamente diferenciadas basadas en las relaciones interpersonales con sus jefes, fomentando así las aspiraciones de movilidad ascendente entre este personal (Lockwood, 1989; Mills, 2002). Como resultado de esta interacción se fueron creando privilegios laborales que derivaron en la protección contra el despido, vacaciones pagadas, continuación del pago del salario en caso de enfermedad y la inclusión de planes de pensiones dentro de la empresa (Prinz, 2001). No obstante, este fenómeno no ha sido uniforme a nivel de género pues los hombres se han visto mucho más beneficiados de las ventajas de mantener una estrecha relación burocrática con sus superiores que las mujeres (Bidwell y Briscoe, 2009; England y Boyer, 2009).

Por otra parte, la percepción de que los trabajadores de cuello blanco deberían sentirse inclinados a simpatizar con las posiciones

sindicales de la clase obrera en su conjunto debido a la supuesta “proletarización” de su condición laboral no ha logrado cuajar en la práctica. A este respecto, tanto Lockwood (1989) como Mills (2002) coinciden en señalar que los trabajadores de cuello blanco tienden a sentirse distintos de sus compañeros de cuello azul en el sentido de que están más cerca del poder y de la toma de decisiones, lo que los identifica más con los directivos que con la masa obrera. Además, muchos de los privilegios legales que alcanzan ellos por separado terminan siendo trasladados al resto de los trabajadores sin necesidad de que se inmiscuyan en conflictos laborales. Esta situación milita también en contra de fomentar la solidaridad de clase, como sucedería con un mayor involucramiento en la actividad sindical, por ejemplo (Streeck, 2015).

En todo caso, el sociólogo francés Michel Crozier (1974) ha argumentado que la racionalización de la identificación burocrática del trabajador de oficina surgió de la entrada constante de mujeres trabajadoras al mundo del cuello blanco. No obstante, si bien Crozier señala que no existe una relación directa entre proletarización y feminización del trabajo de cuello blanco, sí hay efectos de la interacción entre ambas fuerzas. Por ejemplo, la introducción de nuevos estilos de administración basados en la llamada “gestión esbelta”, que surgieron en la década de 1980, fomentó la autonomía de ciertos grupos de trabajadores de cuello blanco, provocando un estrechamiento de las diferencias entre éstos y sus colegas de cuello azul, especialmente para actividades de baja calificación. Los grupos más afectados fueron los auxiliares de oficina y el personal de ventas, quienes fueron incluso superados por trabajadores manuales más calificados en términos de ingresos, seguridad laboral y prestigio (Bidwell y Briscoe, 2009; England y Boyer, 2009).

Finalmente, y como resultado de los cambios tecnológicos y organizacionales introducidos desde finales del siglo XX, ya resulta imposible definir al trabajador de cuello blanco “promedio”; esto porque la variedad de puestos y profesiones que hoy en día caracterizan esta categoría ha crecido sustancialmente y con ello la fragilidad de los

trabajadores menos calificados, que generalmente también tienden a ser mujeres (Elias, 2018).

Teorías sobre la subvaluación del trabajo femenino

Existen diversas aproximaciones teóricas que sirven para explicar el desarrollo histórico de la situación actual de la división del trabajo en la oficina, tales como el feminismo y las relaciones sociales de producción basadas en la aparición de los sindicatos. La intención de esta sección es usar estas perspectivas para entender el contexto en el que se han desenvuelto las mujeres oficinistas. Aclaramos que no intentamos profundizar en el análisis del feminismo ni en las teorías económicas de los mercados laborales, sino que solamente buscamos entender la dinámica de los cambios socioeconómicos y tecnológicos que definen la situación actual del trabajo de oficina, por lo que en esta sección identificamos dos aproximaciones teóricas que han servido para fomentar la estigmatización de la incapacidad femenina para enfrentar retos laborales.

La primera aproximación se deriva del discurso sociobiológico sobre el sexo y raza, el cual sostiene que la condición de subordinación del trabajo femenino surge de una condición natural de corte universal e incluso divina (Lerner, 1990, p. 21). En este punto, Wikan-der (2016) menciona que la ciencia premoderna contribuyó a fijar la imagen de la mujer como destinada a realizar labores de bajo valor debido a las condiciones sociales en las que había nacido. Para esta autora, las teorías basadas en las ciencias naturales del siglo XIX hacían referencia a la mujer como débil de cuerpo, pues le faltaba inteligencia y era caprichosa, mientras que el hombre era representado como fuerte, inteligente y confiable dadas sus cualidades de género (p. 52). Obviamente, estas opiniones han generado que se consoliden los prejuicios basados en los estereotipos de la debilidad femenina a partir de su sexo.

La segunda teoría hace referencia a una superioridad del hombre que es explicada principalmente desde un punto de vista del materialismo histórico. Aquí, De Beauvoir (1986) sostiene que la división primitiva del trabajo dictaba que el hombre debía dedicarse a la caza, mientras que la mujer debería centrarse en las tareas domésticas, la elaboración de utensilios y de su propia ropa, porque estas actividades la volvían relevante para la comunidad. Sin embargo, la aparición de la propiedad privada sacudió estas creencias ya que la creación de nuevas técnicas de producción e instrumentos concomitantes desvanecieron los principios que fundamentaban la división primitiva del trabajo, dando paso a la primera gran derrota de las mujeres (De Beauvoir, 1986, p. 19). El problema de este enfoque es que ayudó a impregnar las ideas machistas en el tejido social, pues el hombre fue considerado como superior a la mujer dado que las funciones que ella desarrollaba eran tareas domésticas no remuneradas, como las reproductivas y el cuidado de la familia, mientras que el hombre se percibía como el proveedor de ingresos del hogar.

En palabras de Solís de Alba (2002), la división del trabajo al interior del núcleo familiar fue considerada como una elección individual racional, que separó los roles económicos a desempeñar según el sexo. Así, las mujeres se encargaban de las tareas domésticas y cuidado de los hijos, mientras que los hombres eran los responsables de generar el ingreso familiar. Sin embargo, aunque las elecciones racionales individuales explicaban la orientación para atender intereses personales, no servían para explicar las diferencias entre sexos que demandaba el mercado (p. 83).

A partir de estas conceptualizaciones fue posible sostener que la mujer tenía derechos y libertades limitados en los campos de la acción política, las actividades económicas y el desempeño intelectual. Es importante señalar que a partir de la teoría de la debilidad femenina basada en la divinidad los dirigentes religiosos han argumentado que Dios creó las diferencias de sexo y que si se daba la subordinación de la mujer al hombre, no se debía culpar a los mismos hombres “porque Dios así lo creó” (Lerner, 1990, p. 21).

Pero los vientos de libertad que despertó la revolución francesa en 1789 resultaron un parteaguas para las mujeres en su lucha colectiva por reivindicar sus derechos jurídicos y políticos. En este punto destaca el papel jugado por Mary Wollstonecraft (1759-1797), quien es reconocida como pionera del pensamiento feminista, pues su obra *Vindicación de los Derechos de la Mujer*, escrita en 1792, hace preguntas que en su momento eran inconcebibles, tales como ¿qué hace exaltar a un humano por encima de otro –refiriéndose a la subordinación de la mujer por el hombre–? ¿por qué las mujeres deben ser delicadas, bellas, de carácter suave y dócil? ¿por qué las mujeres son consideradas como un defecto de la naturaleza?

Claramente Wollstonecraft cuestionaba la hipótesis de que la naturaleza de la mujer (como individuo) surgía de su debilidad de cuerpo y mente, refutándola como un argumento poco sólido. Al contrario, esta autora postulaba que los hombres se han esforzado en formular argumentos para domesticar a las mujeres, persuadiéndolas por medio de la manipulación de sus sentimientos con la finalidad de que se quedaran en casa para cumplir con sus deberes de madres y esposas (Wollstonecraft, 1792). A raíz de estas ideas, vendrían posteriormente las luchas por conseguir el derecho al voto femenino, el acceso a la educación, los cuestionamientos de la obligatoriedad del matrimonio y la libertad sexual y reproductiva. Actualmente el feminismo contemporáneo promueve la discusión sobre la interrelación de aspectos fundamentales para la consolidación de la vida social, política y laboral como son el género, las preferencias sexuales, el origen étnico y la clase social (Bell et al., 2019, p. 71).

Trabajo femenino, sindicatos y estigmatización

En cuanto a los sindicatos como instrumento para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, habrá que apuntar que hasta hace poco la condición de género no era valorizada completamente en el contexto sindical. En particular, y para entrar en materia de

negociación colectiva, veamos primero cómo el empleo femenino dio lugar a una mayor conciencia sobre la importancia que tiene la interacción entre los sexos para el desempeño laboral. Usando las palabras de Ulla Wikander:

Las transformaciones causadas por la coyuntura produjeron tensiones que influyeron en la relación entre los sexos dentro del mercado laboral. Surgieron nuevos productos y formas de producción... Aunque el consumo de masas naciente creó nuevos puestos de trabajo, también destruyó muchos otros y muchas personas se vieron obligadas a adaptarse a las nuevas condiciones y a buscar su modo de vida en un campo diferente al que antes ha habido sido el suyo... Esta expansión, de un estilo nuevo, elevó la competencia en el mercado laboral. Las mujeres, que al ser “económicamente dependientes” tenían que ofrecer su fuerza laboral muy barata, compitieron con los hombres. Cuando las mujeres empezaron a exigir las mismas oportunidades laborales y los mismos salarios, los sindicatos, dominados por hombres, las vieron como una amenaza igual al menos a la época de la depresión económica. (Wikander, 2016, p. 72).

El origen de los sindicatos y sus objetivos, como lo señala Wikander, presentan elementos de análisis que pueden ser enfocados desde la perspectiva de género. Esto porque originalmente los sindicatos nacieron buscando la unidad de los trabajadores de cuello azul para enfrentar a la burguesía bajo los principios de una organización internacional que fuera independiente de la raza, color de piel, idioma, “sexo” y creencias de los agremiados; para que la alianza entre ellos los pudiera llevar a cumplir sus objetivos de mejorar las condiciones laborales en el presente y en el futuro (Lombardo, 1961, p. 32).

Para conseguir estas metas los sindicatos pueden actuar de la misma forma que una empresa monopólica pues, al seguir objetivos predefinidos, eligen en qué punto de la curva de la demanda de trabajo van a intervenir. Bajo esta óptica, los sindicatos persiguen tres metas: 1) la representación adecuada de los objetivos de sus afiliados; 2) la elección del nivel de trabajo que imaginaría la renta económica

total obtenida por los trabajadores afiliados; 3) alcanzar la seguridad de sus afiliados, vía la mejora en las condiciones de trabajo a través de una amplia diversidad de compensaciones extrasalariales como pensiones, vacaciones y cobertura de seguro, entre otros (Nicholson, 1997, pp. 488-490).

Cabe señalar que hay diferentes tipos de sindicatos. En primer lugar, aquellos grupos de trabajadores que se unen para mejorar las condiciones de empleo; en segundo lugar, los sindicatos que están limitados a la afiliación de trabajadores con un oficio en específico; por último, los sindicatos industriales que están formados por trabajadores especializados y no especializados de una industria en particular (McEachern, 2014). En este tenor, Mankiw (2015) aduce que los sindicatos tienden a buscar salarios más justos, los cuales muchas veces varían por diferencias compensatorias tales como el ambiente de trabajo, el nivel de capital humano, la educación y la capacitación laboral, así como la capacidad personal, el esfuerzo y la aleatoriedad; tales factores tienen que ver más con rasgos inherentemente personales y humanos, como son la habilidad natural de los trabajadores en áreas como la capacidad física, mental y de personalidad.

En México, como en otras partes del mundo, los movimientos sindicales fueron iniciados y liderados, en su mayoría, por trabajadores masculinos de cuello azul, al tiempo que las mujeres permanecían en segundo plano. Sin embargo, en los últimos años, la presencia de mujeres en los sindicatos ha crecido, aunque al interior de éstos aún no hay igualdad de género, por lo que no se han visto beneficiadas del mismo modo que los hombres en la lucha por reducir las brechas salariales entre empresas y sectores. Solís de Alba (2002) critica las divisiones internas de los sindicatos porque la diferenciación del empleo conforme al sexo o etnia tiende a perpetuar condiciones laborales inequitativas. Este autor considera que, si bien en los inicios de los sindicatos las mujeres no contaban con igualdad en la representación, el lenguaje sexista y la prevalencia de ambientes masculinos se convirtieron en obstáculos infranqueables para que

las mujeres decidieran afiliarse y ser parte de la toma de decisiones (Solís de Alba, 2002, p. 31).

Por su parte, Bonaccorsi y Carrario (2012) afirman que las mujeres empiezan a tomar un rol más preponderante en los ámbitos laboral, político y social, aunque en el seno de los sindicatos la relación entre afiliación y representación interna aún no es recíproca. Usando el caso de Argentina, en donde los dirigentes masculinos desconfían de las capacidades de las mujeres para encabezar propuestas y nuevos lineamientos dentro de la cúpula sindical, estos autores objetan la persistencia del discurso patriarcal de dominación y subordinación hacia las mujeres (pp. 137-138).

La irrupción femenina en los trabajos de oficina

En términos históricos, la literatura especializada en el tema del trabajo administrativo registra la existencia en Gran Bretaña de diversas organizaciones a finales del siglo XVII dedicadas a actividades comerciales, religiosas y gubernamentales que comenzaron a generar, administrar y salvaguardar grandes volúmenes de documentos. Para mediados del siglo XVIII estas actividades derivaron en la creación de espacios físicos denominados oficinas. En ese entonces los trabajos de oficina eran ocupados casi exclusivamente por hombres, quienes gozaban de una posición social privilegiada, pero conforme fue pasando el tiempo y avanzando la tecnología, empezaron a surgir oportunidades de inclusión para las mujeres (Delgado, 1979).

No obstante, el verdadero detonador del empleo femenino en las oficinas fue la introducción en ese entorno de la máquina de escribir a finales del siglo XIX. Este evento facilitó que las mujeres pudieran captar más espacios en ese mundo laboral gracias a su facilidad para especializarse en la mecanografía y taquimecanografía, con lo que se hicieron de cruciales conocimientos comerciales, contables y facturación (Coyle, 1929). En ese entonces las oficinistas eran, en su mayoría, de clase media, jóvenes y atractivas; pero mantenían una

relación laboral distante –muy diferente a la actual– con los hombres que trabajaban en el mismo lugar, porque ellos no tenían permitido trabajar junto a ellas dado que podrían dañar su reputación (Lockwood, 1989). En todo caso los hombres no aceptaban de buena gana la incorporación de las mujeres en la oficina porque, en primer lugar, ellas abarataban el trabajo masculino, aumentando la competencia por los puestos disponibles y disminuyendo, en consecuencia, los salarios y, en segundo lugar, porque los hombres comenzaron a difundir la idea de que la mujer debería de estar en casa haciendo tareas domésticas (Firth-Cozens y West, 1991). Con el tiempo, el discurso segregacionista se trasladó hacia uno que promovía la división sexual en el mercado laboral remunerado. Así, los hombres que ocupaban inicialmente puestos de bajo rango subieron a jefes o se especializaron en tareas más complejas, con lo que empezó a permear la idea de que el trabajo de oficina era adecuado para las mujeres porque las tareas rutinarias eran idóneas para ellas dadas sus capacidades físicas y niveles de productividad, lo que no las obligaba a dominar una gran complejidad de tareas. Lo anterior dio como resultado que raras veces se les brindara la oportunidad de ascender a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad profesional (Wikander, 2016, p. 107).

Regresando a las relaciones laborales dentro de la oficina, con el tiempo la interacción entre las oficinistas de bajo rango y sus jefes se fueron yendo hacia un trato más personal, al grado de llegar a considerar a las mujeres oficinistas como las esposas de oficina, porque jugaban un papel similar al de la esposa del jefe. Esto creó que la mayoría de las actividades se centrara en el trato personal, premiando a las que eran leales a los superiores, pero también sirviendo como una preparación prematrimonial, en donde las prioridades de la trabajadora estaban gobernadas por su futuro papel doméstico (Davy, 1986, p. 143). Entonces, y como lo argumentamos antes, la idea de la subordinación del trabajo femenino se mantenía impregnada en el tejido cultural de las oficinas.

Esta situación tiene una connotación para las mujeres oficinistas en aspectos como la negociación colectiva de sus condiciones salariales. Lo que sugiere una característica en común entre los trabajadores de cuello azul y los de cuello blanco: ambos no son propietarios de los medios de producción, por lo que solo cuentan con su fuerza laboral para ofrecer al mercado. Sin embargo, las oficinistas rara vez se afilian a sindicatos y a menudo pasan años en una compañía que no les reconoce su derecho a sindicalizarse, por lo que se quedan sin el respaldo de un sindicato para apoyar sus reclamos laborales (Davy, 1986, p. 134).

De acuerdo con Davy, las trabajadoras de oficina se caracterizan por su desinterés en fomentar la organización colectiva, por lo que propone cuatro teorías para explicar el tema. La primera explicación se basa en el concepto del *status quo*, que consiste en el enorgullecimiento de los oficinistas por pertenecer a la clase media, rechazando así las tácticas de negociación colectiva de los trabajadores de cuello azul, quienes son más proclives a formar sindicatos; lo que frena el surgimiento de sindicatos de trabajadores administrativos. La segunda teoría se refiere a que el salario de las mujeres no se considera como la principal fuente de sustento para su familia, sino que es visto como un complemento, por lo que se debilita así el potencial compromiso que pudiera tener con cualquier organización sindical. La tercera teoría supone que las mujeres no participan en el mercado laboral de forma continua y permanente porque una vez que llega la hora del matrimonio deciden abandonar el empleo, propiciando que las responsabilidades familiares adquiridas impidan su permanencia en el mercado laboral, desligándose así de cualquier compromiso sindical. La cuarta teoría supone que existe una segregación de las mujeres hacia puestos secundarios, lo que facilita su reemplazo, haciendo que la rotación de personal no permita la organización colectiva eficaz (Davy, 1986: 138). La figura siguiente muestra estas teorías.

Figura 1. Cuatro teorías sobre la falta de organización colectiva de oficinistas



Fuente: Elaboración de los autores con base en Davy (1986, p. 138)

Las mujeres oficinistas en el contexto latinoamericano

Es significativo señalar que la incorporación de las mujeres a los trabajos de oficina no se realizó de la misma forma en los países latinoamericanos que en Europa y los Estados Unidos. En el caso de América Latina, la incorporación de las mujeres en trabajos de oficina tardó más, pero la feminización del empleo fue mucho más rápida. Según los datos disponibles de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1991, la proporción de mujeres en puestos de apoyo administrativo en América Latina era de 77% para países de ingresos bajos y de 41% para países de ingresos altos. Estos datos podrían resultar triviales, pero lo que verdaderamente sorprende es la evolución de las proporciones en estos puestos.

En 2018, la proporción de mujeres en puestos administrativos disminuyó al 70% para países de ingresos altos, pero habría aumentado al 45% para países de ingresos bajos. El cuadro siguiente detalla esta información:

Cuadro 1. Ocupación en porcentaje del personal de apoyo administrativo en América Latina 1991-2018, según sexo

	1991		2000		2010		2018	
Nivel de Ingreso	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ingreso alto	23,21	76,79	24,14	75,86	27,34	72,66	29,62	70,38
Ingreso bajo	59,32	40,68	54,72	45,28	54,72	45,28	55,41	44,59
Ingreso mediano alto	46,73	53,27	45,78	54,22	42,99	57,01	43,38	56,62
Ingreso mediano bajo	49,14	50,86	46,01	53,99	49,64	50,36	50,11	49,89
América Latina	31,96	68,04	32,99	67,01	35,12	64,88	36,63	63,37

Fuente: Elaboración de los autores con base en ILOSTAT (2019).

Con respecto a la participación del empleo femenino en direcciones y gerencias, las mujeres tienen claramente una participación mucho menor que los hombres, aunque ha mejorado ligeramente en los últimos años, según se puede ver en el cuadro siguiente. Así, en 1991 la proporción de mujeres en puestos de direcciones y gerencias en América Latina era de 31% para países de ingresos altos, y de 25% en países de ingresos bajos, dando un promedio de 30,24% para el total latinoamericano en ese año; pero para 2018 la participación subió a 38,83% y 30,77% respectivamente.

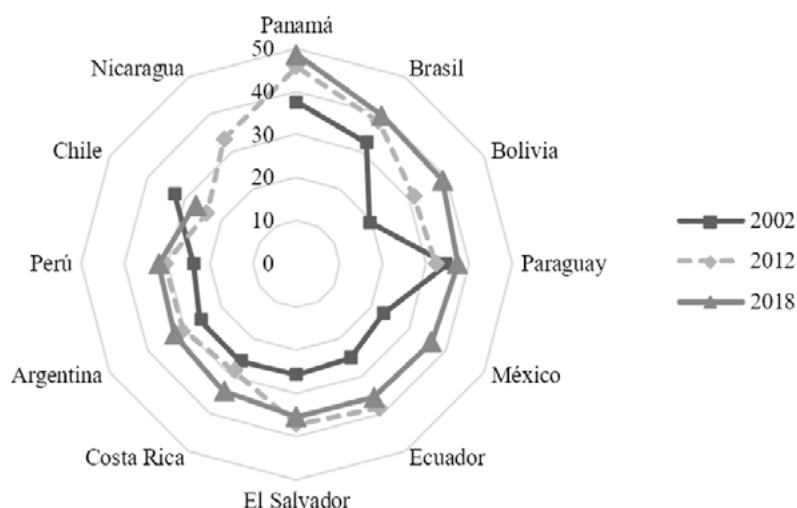
Cuadro 2. Ocupación en porcentaje en direcciones y gerencias en América Latina 1991-2018, según sexo

	1991		2000		2010		2018	
Región/fecha	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingreso alto	68,69	31,31	65,59	34,41	62,49	37,51	61,17	38,83
Ingreso bajo	75,00	25,00	75,00	25,00	70,00	30,00	69,23	30,77
Ingreso mediano alto	71,97	28,03	67,38	32,62	62,29	37,71	60,50	39,50
Ingreso mediano bajo	68,53	31,47	63,22	36,78	62,66	37,34	60,75	39,25
América Latina	69,76	30,24	66,16	33,84	62,43	37,57	60,96	39,04

Fuente: Elaboración de los autores con base en ILOSTAT (2019)

Finalmente, es interesante observar que la participación femenina mejoró en 2018 en casi todos los países de la región con relación a los valores existentes en 2002. Destaca el caso de Panamá, en donde casi la mitad de los altos puestos administrativos son ocupados por mujeres. En el otro extremo está Chile, país en donde a pesar de su gran desarrollo económico a las mujeres les resulta más difícil ocupar puestos de mayor responsabilidad y jerarquía. La figura siguiente detalla esta información.

Gráfica 1. Porcentaje de mujeres en puestos gerenciales y directivos en países seleccionados de América Latina



Fuente: Elaboración de los autores con base en ILOSTAD (2019)

El mercado laboral para las mujeres oficinistas en México

La percepción de una subordinación de las mujeres en el mercado laboral ha sido una de las principales barreras a su crecimiento profesional. En el caso de las mecanógrafas, taquimecanógrafas y

capturistas, las empleadas del sexo femenino han enfrentado el demérito de su capacidad laboral a través de una minusvalía salarial en su incorporación al trabajo de oficina, así como la discriminación por apariencia, la discriminación por edad y el acoso sexual.

Las mujeres mexicanas empezaron a incorporarse a trabajos de oficina después de la revolución de 1910 (Porter, 2018). Uno de los resultados sociales más trascendentes de la gesta revolucionaria fue que las mujeres comenzaran a participar en la vida laboral, económica y política del país. Es importante señalar que el desarrollo mexicano de la posrevolución se apoyó en el crecimiento de la economía nacional y la concomitante evolución industrial, lo que resultó fundamental para la consolidación de la organización sindical (Lombardo, 1961) y para la consolidación del trabajo femenino como soporte de este crecimiento (Porter, 2018).

Con todo, es también importante señalar que el desarrollo económico por el que atravesaba el país a principios del siglo XX y la influencia de las ideas feministas en boga por aquellos años dio pauta para el nacimiento de los llamados “feminismos mexicanos” que se fortalecieron en el gobierno de Francisco I. Madero. Así, a finales de ese siglo, las demandas de los movimientos en pro de la paridad de género ya habían logrado una mayor incorporación de mujeres en trabajos dignos y de calidad (INEHRM, 2015, pp. 251-252).

En este apartado analizamos la situación laboral en la que se encontraban las mujeres oficinistas. Dada la falta de datos estadísticos que nos permitan estudiar el perfil que solicitaban los empleadores y los beneficios ofrecidos –como son las prestaciones, los incentivos y la capacitación en el ambiente laboral–, buscamos documentarnos por medio de las ofertas de trabajo publicadas en anuncios de empleo de mecanografía, taquimecanografía y capturista para el periodo 1970-1999. Este ejercicio nos permitió aproximarnos a la situación laboral de las mujeres que existía en el pasado para entender la evolución del mundo laboral para oficinistas de baja calificación. Dividimos los periodos en tres partes, el primer periodo comprende de 1970 a 1979, el segundo de 1979 a 1989 y el tercero de 1989 a 1999.

La metodología seguida nos permitió analizar a detalle el tipo de anuncios de trabajo para identificar los requisitos solicitados para los buscadores de empleo en los anuncios de trabajo. Se encontró que estos avisos reproducían patrones preconcebidos sobre el rol que deberían jugar las mujeres en el mundo laboral y que eran reflejo de los estereotipos de género y segregación ocupacional existentes en la sociedad mexicana, tales como la discriminación por edad, por apariencia y por clase; lo que se evidencia a través de un acoso sexual implícito en los anuncios de trabajo, que disfrazaba las canonjías esperadas por parte del empleador masculino en el transcurso del tiempo.

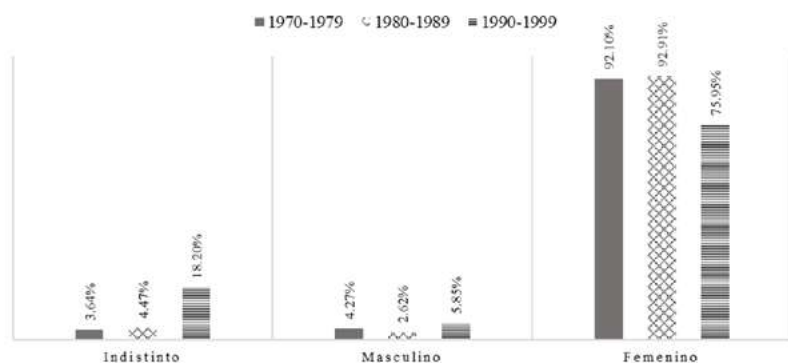
Estereotipos de género y segregación ocupacional

Debido a la falta de estadísticas laborales de oficinistas en México, optamos por examinar una muestra de 12.423 anuncios de empleo para puestos de mecanografía, taquimecanografía y capturista de datos publicados en la sección de empleos del periódico *El Universal* de la Ciudad de México de enero de 1970 a diciembre de 1999. A partir de la documentación de los anuncios de empleo nos aproximamos a la situación laboral a la que se enfrentaban las mujeres oficinistas. Por ejemplo, pudimos extraer información detallada sobre los requisitos solicitados por los empleadores en relación con el género de los solicitantes de trabajo, su apariencia, su edad y su situación privada, los cuales eran anunciados como requisito para cubrir las vacantes publicadas en los anuncios del periódico. Este análisis nos permitió entender la situación que enfrentaban las mujeres de esa época al querer obtener un empleo de oficina. El primer patrón encontrado es la segregación ocupacional que resulta de la reproducción cultural del estereotipo de género.

En el primer periodo de nuestro estudio (1970-1979), los empleadores que ofrecían trabajo explícitamente para mujeres mecanógrafas y taquimecanógrafas representó el 96,36% del total de anuncios

de la muestra. En el segundo periodo (1980-1989), las ofertas de empleo exclusivas para el género femenino disminuyeron al 95,53% y, para el tercer periodo (1990-1999), solamente el 81,8% de los anuncios solicitaba específicamente mujeres para cubrir las vacantes. La gráfica siguiente presenta los detalles de esta información a través de la frecuencia relativa en porcentajes de los anuncios de trabajo que especificaron preferencias explícitas sobre el sexo de los interesados en trabajar como oficinistas.

Gráfica 2. Distribución de los anuncios de trabajo según el sexo solicitado



Fuente: Elaboración de los autores

Nuestro análisis nos indica que los empleadores se dejaban llevar por cuestiones subjetivas en relación al rol que juega el género en el empleo de oficina. Esto ocurría porque consideraban que el sexo femenino estaba mejor calificado para cubrir las vacantes de baja exigencia en las oficinas. No obstante, con el paso de los años se presentó un cambio que se puede explicar por la transformación de la percepción social alrededor del mundo sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral.

De cierta forma, los estereotipos de género existentes en esa época eran una representación cultural del mundo que las mujeres

enfrentaban en su vida social, económica, laboral y política. Por otra parte, uno puede intentar explicar la posición que tenían las mujeres mexicanas de ese tiempo con respecto al papel que debían jugar los sindicatos en el trabajo de oficina, las cuales divergían de las posiciones sostenidas por los hombres, básicamente por los estereotipos de género existentes.

En este sentido, distintos autores han demostrado cómo funcionan las creencias de género y cómo estas repercuten en la vida social, laboral y política de las mujeres. Por ejemplo, en un trabajo publicado en 2019, Bordalo y sus colegas demostraron con experimentos de laboratorio que las creencias son determinadas principalmente por dos factores: el primero es la sobreestimación de la capacidad por parte de hombres y mujeres –a lo que los autores le llaman *difficulty-influenced miscalibration*– y el segundo es la discrepancia entre las creencias propias y las de los demás. Estos resultados sugieren que unos de los motivos por el que las mujeres no tienen confianza en sí mismas es que aceptan el estereotipo de que son débiles, lo cual es reforzado por ellas mismas y por los demás. Los autores indican que las razones que contribuyen a la brecha de género se encuentran principalmente en la autoconfianza de las mujeres (Bordalo et al., 2019).

El segundo patrón encontrado por los autores citados tiene que ver con la discriminación por edad, por apariencia y por situación privada. Hallamos en nuestro análisis que los empleadores tendían a solicitar mujeres jóvenes, de buena apariencia y sin compromisos matrimoniales. El cuadro siguiente muestran las proporciones de anuncios con requisitos explícitos de edad, apariencia y estado civil, respecto a la edad, para el periodo 1970-1979.

La evidencia recolectada indica que los empleadores ponían como requisito para la contratación una edad relativamente baja por parte de los buscadores de empleo; así el 17,18% de los anuncios de aquella época establecían como tope de edad los 25 años cumplidos, seguido por anuncios con un rango de edad de 26 a 32 años (4,17%); en los años posteriores, las proporciones de anuncios que solicitaban

a menores de 25 años bajó a 16,64% para el periodo 1990-1999, mientras que los solicitantes de empleadas con edades en el rango de 26-32 años fue el 10,36% del total.

Respecto a la apariencia, los requisitos de belleza fueron un poco más del 50% en los tres períodos. La solicitud de llevar una fotografía en el expediente tuvo un aumento en los periodos 1970-1979 y 1990-1999 y pasó de 1,04% al 1,29%. Por último, respecto a las preferencias de estado civil, la proporción de empleadores que pusieron como requisito declarar el estado civil en sus anuncios de trabajo y solicitaban trabajadoras solteras pasó del 5,45% en 1970-1979, al 4,6% para 1990-1999, quedando únicamente una mínima parte de los anuncios para solicitantes casadas, lo que correspondió al 0,07% de los anuncios para el periodo 1970-1979 y de 0,16% para el periodo 1990-1999.

Cuadro 3. Proporción de anuncios de trabajo con requisitos explícitos de edad, apariencia y estado civil

Características del anuncio/ periodo	1970-1979	1980-1989	1990-1999	1970-1999
<i>Requisitos de edad</i>				
Sin restricciones de edad	78,28	81,58	71,07	77,23
Menos de 25	17,18	10,82	16,64	14,80
26-32 años	4,17	6,97	10,36	7,04
Más de 32 años	0,37	0,63	1,93	0,93
<i>Requisitos de apariencia</i>				
Anuncio solicitó apariencia	50,56	52,58	47,20	50,24
Foto requerida	1,04	1,46	1,29	1,26
<i>Estado civil preferido</i>				
Persona soltera preferida	5,45	4,91	4,06	4,84
Persona casada preferida	0,07	0,05	0,16	0,09
Total de anuncios	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados del análisis de las ofertas de trabajo

Como se señaló antes, las mujeres oficinistas son discriminadas por apariencia, edad, situación privada, identidad, y clase social. A este respecto, Biddle y Hamermesh (1995), Kuhn y Shen (2016), Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2019) y Delgado et al. (2016) ponen al descubierto los distintos tipos de discriminación a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral: género, identidad, raza, color de piel, apariencia y edad.

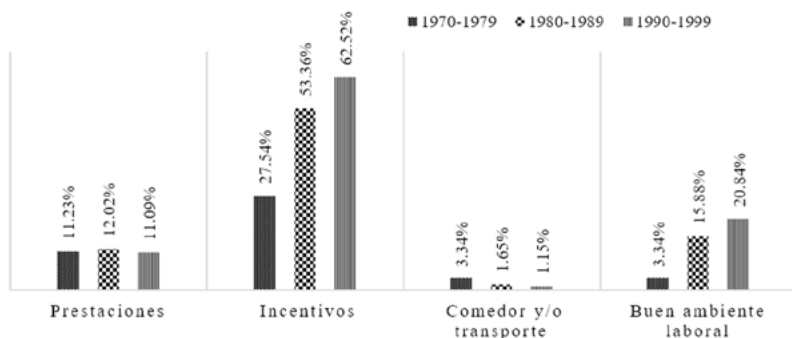
Por ejemplo, Kuhn y Shen (2016), en un estudio aplicado a China, señalan la existencia de discriminación explícita en anuncios publicados en bolsas de trabajo de Internet. Las preferencias de las empresas por emplear a mujeres se relacionan con el físico y edad de las trabajadoras, mientras que las preferencias por emplear a hombres se relacionan más con el nivel de experiencia. Como es de esperar, los casos de acoso laboral son más recurrentes en puestos de trabajo que no necesitan una calificación elevada por parte de los empleados.

Acoso sexual implícito en la publicidad de anuncios de trabajo

El tercer patrón encontrado en nuestro ejercicio de las ofertas de trabajo del pasado es el acoso sexual implícito. En nuestra muestra, los anuncios de trabajo contenían lenguaje sexista y de acoso que se presentaba de forma explícita e implícita en las ofertas de trabajo. Sin ningún rubor, los empleadores especificaban en sus anuncios que les interesaba contratar mujeres con excelente presentación física; que fueran bonitas, guapas, atractivas, de buen carácter, agraciadas, de bonita voz, con personalidad y de complexión delgada. Para poder entender más claramente estos patrones, la figura siguiente resalta las palabras más recurrentes en la muestra de anuncios revisada.

centraba en los incentivos monetarios ofrecidos. La gráfica siguiente muestra cómo los incentivos monetarios fueron creciendo en el tiempo, mientras que las prestaciones se mantuvieron estables.

Gráfica 3. Distribución de los distintos beneficios ofrecidos en anuncios de trabajo



Fuente: Elaboración de los autores

La negociación colectiva como instrumento para la igualdad de género

Como se ha señalado, la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral ha traído como consecuencia la modificación de las relaciones de trabajo, aunque siguen prevaleciendo visiones y prácticas antiguas y estereotipadas (OIT, 1998).

En todo caso, la libertad de asociación sindical debería ofrecerles a las mujeres en el ámbito de las oficinas la posibilidad de obtener condiciones más favorables en términos de salarios, prestaciones y condiciones generales de trabajo. Sin embargo, la autoidentificación como miembros de la clase media por parte de los empleados de oficina (tanto hombres como mujeres) se ha debilitado conforme ha avanzado el cambio tecnológico que se refleja en el ascenso de la oficina moderna.

En este sentido, un estudio realizado por David Card y sus colegas (2018) para Estados Unidos y Canadá presenta resultados desconcertantes en el papel de los sindicatos para combatir la desigualdad salarial. El estudio encuentra que la sindicalización de empleados aumenta la igualdad salarial masculina pero no tiene el mismo efecto positivo en la igualdad salarial femenina, pues incluso el efecto puede llegar a ser negativo. Otra conclusión relevante es la relación entre la divergencia en las tasas de sindicalización y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector público y privado. Los autores dicen que, en las últimas décadas, los sindicatos del sector público o han ido en aumento, o se han mantenido estables, mientras que los sindicatos del sector privado se han reducido. Al controlar el efecto que tienen los sindicatos ya sean del sector privado o del público, los salarios de hombres y mujeres no difieren, mientras que la mayor cobertura sindical reduce la desigualdad salarial en un grado similar para los dos sexos. Por lo que la clave para explicar el impacto de los sindicatos en los salarios de oficina está en separar al sector público del privado y no a los trabajadores en términos de su sexo (Card, Lemieux y Riddell, 2018).

Conclusiones

Como se vio en este trabajo, el fenómeno de la sindicalización del trabajo de oficina y del papel que juegan las mujeres en este proceso no es sencillo de entender. Por una parte, la división sexual del trabajo de oficina ha sobrevivido a los esfuerzos de racionalización a pesar de la apariencia de que las relaciones patriarcales entre los jefes y sus empleadas se estaban erosionando.

En un inicio la entrada de las mujeres en ocupaciones administrativas fue vista como una amenaza para la familia, pero posteriormente se creyó que la automatización de las actividades de oficina iba a eliminar las ventajas de las mujeres en dichos puestos de trabajo al socavar las relaciones patriarcales que dependían de la

especialización alcanzada por este grupo de empleadas. Sin embargo, el equilibrio logrado durante ambos períodos fue responsable de la aparición de nuevas formas patriarcales, donde se consolidó la dominación femenina del empleo de oficina a partir de marcados estereotipos sexuales. De esta forma la consolidación de la división de género entre supervisores masculinos y oficinistas femeninas ayudó a legitimar la organización jerárquica de las grandes burocracias corporativas.

Para el periodo de la posguerra (1940-1970), la prevalencia de la ideología patriarcal ayudó a los empleadores a encontrar una salida a los problemas de redundancia causados por las crecientes presiones competitivas que fomentó la racionalización de las rutinas de oficina. En estos casos, muchos puestos de trabajo detentados por mujeres fueron eliminados usando como pretexto que las trabajadoras desplazadas iban a privilegiar su compromiso con el hogar y la familia. El surgimiento de las TIC también intensificó la estratificación sexual, fortaleciendo aún más las relaciones patriarcales en la oficina. En este sentido, se puede afirmar que, hasta mediados de los años ochenta del siglo pasado, el trabajador de oficina podía presumir de cierto control sobre su entorno laboral pero la aparición de las aplicaciones basadas en las computadoras de escritorio, así como la Internet, están erosionando muchas características patriarcales de la vida social de oficina.

Sin embargo, como pasó en períodos anteriores, esto no excluye la posibilidad de que las labores de oficina se reestructuren de una manera que conserve los privilegios basados en el género, manteniendo el control capitalista sobre la producción. Es importante hacer notar que el patriarcado y el capitalismo han disfrutado en el entorno de oficina de una asociación larga y mutuamente beneficiosa, por lo que no deberíamos esperar ningún debilitamiento de esta relación durante la actual fase de automatización del empleo y la consecuente racionalización del trabajo de oficina.

Esto no significa que no vaya a haber consecuencias de la paulatina introducción de modificaciones en el espacio de trabajo, así como

de la mayor versatilidad y funcionalidad del equipamiento de las oficinas. Al contrario, es un hecho que la introducción de los llamados “espacios abiertos” ha terminado por enajenar al oficinista promedio hasta el punto de volverlo un ermitaño dentro de su propio centro de trabajo, precarizando así su situación laboral.²

El énfasis en incrementar la productividad de los puestos de trabajo de cuello blanco ha afectado negativamente el prestigio del oficinista, empujándolo a buscar distinguirse del trabajador manual por su reticencia a pertenecer a algún tipo de sindicato. De forma notoria, el empleado promedio sigue creyendo, como antaño, que no es un trabajador manual, sino intelectual, que solo está teniendo una pérdida temporal de su estatus de clase media, por lo que no necesariamente se ve obligado a definirse como miembro de la clase trabajadora.

Estas condiciones son más evidentes en el caso de los trabajadores que están sufriendo con mayor angustia los embates del cambio tecnológico, como los empleados bancarios, por ejemplo. Esto ha generado que, como grupo, los trabajadores de oficina sean ahora más heterogéneos por el simple hecho de que trabajar con el cerebro es cada vez menos el sello distintivo de su estatus de clase media. Además, los aumentos salariales también se han vuelto más restrictivos que en el pasado pues ahora dependen de manera creciente de la posesión de habilidades adicionales, como es el dominio de idiomas o el manejo de herramientas computacionales. Así las cosas, ya no existe la garantía para los empleados de cuello blanco de seguir disfrutando de una mayor seguridad laboral, horarios de trabajo más cortos y mejores arreglos de pensiones porque se han trastocado las oportunidades de movilidad profesional ascendente debido a la aparición de los llamados “empleados independientes” o *free lance*.

² Para una discusión más profunda sobre el alcance de estos cambios, véase el artículo de la revista *The Economist* titulado “Open Office, Closed Minds”, publicado en la edición del 28 de julio de 2018, y que está disponible en la URL: <https://economy.st/2NSVRwY> [Visto el 31 de octubre de 2019].

Si bien nuestro estudio indica que las mujeres mexicanas enfrentaban un acoso velado en su labor de oficinistas, no hay que desdeñar el profundo impacto que ha tenido la expansión de las ocupaciones de cuello blanco en la emancipación de las mujeres a través de la creación de nuevas oportunidades para la movilidad social. Un factor importante a tener en cuenta es la elevada concentración de los empleados de cuello blanco en las ciudades, lo que lleva a pensar en este grupo como potenciales pioneros en el consumo moderno de las nuevas formas de ocio que se están desarrollando a partir de las TIC, creando así las posibilidades para una regeneración del trabajo de oficina a través del trabajo a distancia y la masificación de la llamada “oficina abierta”.

Aun así, todavía hay que señalar los peligros que conlleva la precarización del empleo por la vía de la subcontratación, lo que ha alterado la perspectiva laboral de los empleados de oficina. El caso de las mujeres es más dramático pues aún dependen del funcionamiento de la administración burocrática para justificar su papel dentro de la oficina. Esto es porque en el actual entorno de rápidos cambios tecnológicos las posibilidades para mantener la vigencia laboral mediante la explotación de las relaciones particularistas y personalizadas entre jefes y empleados pareciera ser la única solución disponible.

Finalmente, también habrá que considerar el papel que jugarán los sindicatos en este proceso, porque sin duda tendrán que ajustarse a las nuevas condiciones de trabajo; las oficinas pequeñas son altamente dependientes de la interacción social, mientras que las grandes unidades burocráticas les dan a los empleados más incentivos para buscar el cobijo de los sindicatos debido a la creciente racionalización y estandarización del trabajo administrativo. En cualquier caso, y a la luz de los recientes avances en el campo de la inteligencia artificial, es indudable que los procesos de robotización tendrán un impacto mayúsculo en el trabajo de oficina porque es campo fértil para incrementar la productividad por razones de costos y competitividad y entonces quizás veamos por fin la conclusión de la división entre trabajadores administrativos y manufactureros.

Agradecimientos

Los autores reconocen el apoyo recibido por el Instituto Politécnico Nacional de México a través del proyecto de investigación SIP-20190098 para la realización de este estudio.

Bibliografía

Arceo-Gómez, E. O. y Campos-Vázquez, R. M. (2019). Gender stereotypes: The case of MisProfesores.com in Mexico. *Economics of Education Review*, (72).

Bell, E., Meriläinen, S., Taylor, S. y Tienari, J. (2019). Time's up! Feminist theory and activism meets organization studies. *Human Relations*, 62 (1).

Biddle, J. E. y Hamermesh, D. S. (1995). Beauty, productivity and discrimination: Lawyers' looks and lucre. *National Bureau of Economic Research*, (5366). Recuperado de: www.nber.org/papers/w5366.

Bidwell, M. J. y Briscoe, F. (2009). Who Contracts? Determinants of the Decision to Work as an Independent Contractor among Information Technology Workers. *Academy of Management Journal*, 52 (6).

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, Segunda Época, 16. Recuperado de: www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v16a07bonaccorsi.pdf

Bordalo, P., Coffman, K. B., Gennaioli, N. y Shleifer, A. (2019). Beliefs about Gender. *American Economic Review*, 109 (3). Recuperado de <https://scholar.harvard.edu/shleifer/publications/beliefs-about-gender-0>.

Card, D., Lemieux, T. y Riddell, W. C. (2018). Unions and wage inequality: The roles of gender, skill and public sector employment. *National Bureau of Economic Research*, (25313).

- Caruso, L. (2018). Digital Innovation and the Fourth Industrial Revolution: Epochal Social Changes? *AI & Society*, 33 (3).
- Coleman, M. T. y Pencavel, J. (1993). Trends in Market Work Behavior of Women Since 1940. *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (4).
- Coyle, G. L. (1929). Women in the Clerical Occupations. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, (143).
- Crozier, M. (1974). *The World of the Office Worker*. Nueva York: Schocken Books.
- Davy, T. (1986). "A Cissy Job for Men; A Nice Job for Girls": Women Shorthand Typists in London, 1900-39. En L. Davidoff y B. Westover (Eds.). *Our Work, Our Lives, Our Words: Women's History and Women's Work*. Basingstoke: MacMillan.
- De la Garza, E. (Ed.). (2005). *Sindicatos y Nuevos Movimientos Sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- De Beauvoir, S. (1986). *El segundo sexo. Los hechos y los mitos*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Delgado, A. (1979). *The enormous file: Social history of the office*. Londres: J. Murray.
- Delgado, H., M., Kuhn, P. y Shen, K. (2016). Age and gender profiling in the Chinese and Mexican labor markets: Evidence from four job boards. *National Bureau of Economic Research*, (9891). Recuperado de: <http://ftp.iza.org/dp9891.pdf>.
- Elias, A. L. (2018). Outside the Pyramid: Clerical Work, Corporate Affirmative Action, and Working Women's Barriers to Upward Mobility. *Journal of Policy History*, 30 (2).
- England, K. y Boyer, K. (2009). Women's Work: The Feminization and Shifting Meanings of Clerical Work. *Journal of Social History*, 43 (2).
- Firth-Cozens, J. y West, M. A. (Eds.). (1991). *Women at Work: Psychological and Organizational Perspectives*. Filadelfia: Open University Press.
- Hernández, E. d. I. P. y Morales, J. J. (2017). ¿Oportunidades de Empleo o Nuevas Formas de Trabajo Precario? Los Call Centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Espiral*, 34 (69).

Hobsbawm, E. J. y Rudé, G. (2009). *Revolución Industrial y Revuelta Agraria. El Capitán Swing*. Madrid: Siglo XXI.

INEHRM. (2015). *Historia de las mujeres en México*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.

International Labour Organization. (2019). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Ginebra: International Labour Organization, ILO.

Kelkar, G. y Nathan, D. (2002). Gender Relations and Technological Change in Asia. *Current Sociology*, 50 (3).

Kuhn, P. y Shen, K. (2013). Gender discrimination in job ads: Evidence from China. *Quarterly Journal of Economics*, 128 (1).

Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.

Lockwood, D. (1989). *The Blackcoated Worker: A Study in Class Consciousness*. Londres: Allen and Unwin.

Lombardo, V. (1961). *Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano*. México: Magisterio.

Mankiw, N. G. (2015). *Microeconomía*. México: Cengage Learning.

Marx, K. (1983). *El Capital: Crítica de la Economía Política*. México: Fondo de Cultura Económica.

McEachern, W. A. (2014). *ECON Microeconomía*. México: Cengage Learning.

Mills, C. W. (2002). *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University Press.

Nicholson, W. (1997). *Teoría microeconómica: Principios básicos y aplicaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Guía didáctica para la negociación colectiva: Una herramienta sindical*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios*

colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana. Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *ILOSTAT. 2019 "Estadísticas laborales"*. Recuperado de: <https://bit.ly/32uzyTp>. Visto el 14 de septiembre de 2019.

Porter, S. S. (2018). *From Angel to Office Worker: Middle-Class Identity and Female Consciousness in Mexico, 1890-1950*. Lincoln: University of Nebraska Press.

Prinz, M. (2001). History of White-Collar Workers. En N. J. Smelser y P. B. Baltes (eds.). *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. Oxford: Pergamon.

Queirolo, G. A. (2012). Mujeres en las Oficinas. Las Empleadas Administrativas: Entre la Carrera Matrimonial y la Carrera Laboral (Buenos Aires, 1920-1950). *Diálogos*, 26 (2).

Ramos, J. (2010). Sindicalismo en el "Sur" en la Era de la Globalización. *Revista de la CEPAL*, (100).

Shell, E. R. (2018). *The Job: Work and Its Future in a Time of Radical Change*. Nueva York: Currency.

Streeck, W. (2015). Labor Unions. En J. D. Wright (ed.). *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. Amsterdam: Elsevier.

Solís de Alba, A. A. (2002). *El movimiento sindical pintado de magenta: Productividad, sexismo y neocorporativismo*. México: Editorial Itaca.

Webb, S. J. y Webb, B. P. (2015). *The History of Trade Unionism, 1666-1920*. Nueva York: Andesite Press.

Wikander, U. (2016) *De criada a empleada: Poder sexo y división del trabajo (1789-1950)*. España: Siglo Veintiuno.

Wharton, A. y Burris, V. (1983). Office Automation and its Impact on Women Workers. *Humboldt Journal of Social Relations*, 10 (2).

Wollstonecraft, M. (1792). *A vindication of the rights of woman: With stricture on political and moral subjects*. Boston: Peter Edes for Thomas and

Andrews. Recuperado de: <https://archive.org/details/vindicationofri-g00wol/page/n5>.

Zapata, F. (2013). *El Sindicalismo Latinoamericano*. México: El Colegio de México.

La protección social negociada en las cláusulas de género de los Consejos de Salarios de Uruguay ¿Diferentes miradas hacia la igualdad de género?

María Belén Villegas Plá y Marcelo Daniel Castillo Fernández***

1. Introducción

Este trabajo analiza la incorporación de las Cláusulas de Género (CdG) en la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios (2015-2017) en Uruguay. La finalidad que aquí se persigue es estudiar el rol de la negociación colectiva como generador de prácticas orientadas a la igualdad de género en el mundo del trabajo en Uruguay.

Dichos consejos son elementos centrales en las relaciones laborales en la medida que –mediante una estructura tripartita y en el marco de procesos de diálogo social– establecen salarios mínimos,

* Licenciada en Ciencia Política (Universidad de la República, Uruguay), Maestría en Estudios Internacionales (Universidad de Barcelona), Candidata a doctora en Ciencia Política (Universidad de York, Inglaterra). Integrante del área de Bienestar y Economía Política, Instituto de Ciencia Política, Universidad de la República. Investigadora Doctoral, Universidad de York. bvillegaspla@gmail.com

** Licenciado en Ciencia Política, Diploma de Especialización en Ciencia Política. Docente e Investigador del Departamento de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República Oriental del Uruguay. Integrante de la Comisión de Dirección Ejecutiva del Centro de Estudios Sociales del Uruguay (CIESU). mcastillofernandez@gmail.com

condiciones de trabajo y otros beneficios laborales y sociales. Asimismo, la creciente incorporación de CdG en este ámbito supone un elemento central en la obtención de derechos sociales y laborales orientados a la igualdad de género.

No obstante, el rol de dichos consejos ha trascendido por lejos el ámbito estrictamente de las relaciones laborales. En efecto, en Uruguay, a través de dichas estructuras se han generado beneficios sociales para ciertos colectivos de trabajadores, que luego, y de manera frecuente, han sido universalizados a través del Estado y convertidos en parte del esquema de protección social (Midaglia et al., 2017). En la práctica, además, sucede que una vez que el Estado universaliza el beneficio, los grupos con mayor capacidad de negociación –y por ende mayor tradición en la acumulación de beneficios– toman este como piso mínimo y negocian nuevos beneficios a partir de allí. Esto se hace especialmente notorio en algunas áreas de política como las de asistencia.

Dada la existencia de este mecanismo inercial por el cual se ha construido gran parte del bienestar en Uruguay, este trabajo analiza su funcionamiento específico para el caso de las llamadas Cláusulas de Género. Se sostiene que el mecanismo de incorporación de CdG en la negociación colectiva y su eventual posterior universalización vía estatal contiene miradas de género alternativas que se expresan en diferentes tipos de beneficios acordados. Mientras en algunas cláusulas predomina una lógica basada en una protección laboral y social tradicional basada en un modelo clásico de familia y empleo, en otras predominaría una lógica donde los “nuevos” mecanismos de protección social se hacen más presentes. El trabajo ilustra cómo determinados tipos de beneficios acordados se asientan en modelos de provisión con una débil perspectiva de género, lo que podría acarrear como riesgo inercial que el Estado tienda a replicar políticas que contribuyan a agudizar las desigualdades de género vía medidas paternalistas o con importantes sesgos de género.

Finalmente, el análisis permite extraer ciertas conclusiones acerca de la relación entre el sistema de protección social y la negociación

colectiva que se vuelve especialmente relevante en materia de acciones o estrategias de abordaje de los cuidados. Por un lado, existe un considerable acuerdo internacional acerca de que, actualmente, los principales cambios en los sistemas de bienestar son aquellos relacionados con el vínculo entre trabajo y familia; entre los cuales los cuidados se tornan elementos centrales. Por otro lado, el sistema de protección social uruguayo, de larga data y con considerables niveles de cobertura (Filgueira, 1991), ha sido construido en gran medida debido al sistema de negociación colectiva. De hecho, en estos ámbitos se han generado una serie de beneficios particularistas que en muchos casos han sido luego replicados por el Estado en la forma de políticas públicas universales (Midaglia et al., 2017). Estos elementos indican la importancia de vincular la negociación colectiva con la reforma de los sistemas de protección social, especialmente en lo que concierne a las “nuevas políticas sociales” centrales en los Estados de bienestar actuales: las políticas que concilian vida laboral y vida familiar.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: luego de esta introducción se aborda la relación entre el sindicalismo y la construcción de bienestar; posteriormente, en la tercera sección se trabaja cómo los ámbitos de negociación colectiva conjugan diferentes miradas de género en la construcción de políticas de protección social; en la cuarta parte se analizan las cláusulas de género acordadas en la negociación colectiva de Uruguay y por último el trabajo expone algunas conclusiones sobre las miradas alternativas acerca de la protección social que se materializan en las cláusulas de género de la negociación colectiva de ese país.

2. La construcción del modelo de bienestar en Uruguay y el desarrollo sindical

Uruguay se ha caracterizado, a lo largo de su historia, por tener un sistema de provisión pública social ampliamente extendido en términos comparados en el contexto latinoamericano. Esto ha tenido

repercusiones directas sobre los bajos niveles de pobreza y las altas tasas de alfabetización de la población a inicio del siglo XX. Además, la estructura demográfica joven que caracterizaba a este país a fines del siglo XIX se vio ampliamente transformada para mediados del siglo XX debido a los esfuerzos del Estado en materia de infraestructura y políticas sanitarias. En efecto, Montevideo fue la primera capital del continente sudamericano que contó con una red de alcantarillado, se financiaron grandes obras de infraestructura urbana como el tendido de redes cloacales y agua potable desde inicio del siglo XX y cuando hubo disponibilidad de inmunizaciones (por ejemplo, contra la viruela), el Estado organizó la vacunación colectiva de la población. Esto redundó en un aumento de la esperanza de vida de 10 años; en materia de transición demográfica, el país se ubicó treinta años por delante de la mayoría de sus pares latinoamericanos (Cabella y Pellegrino 2010).

Los niveles de salud y educación alcanzados a inicio del siglo XX fueron el reflejo de un Estado que tempranamente había comenzado a hacerse cargo de ciertas funciones de producción y regulación de bienes y servicios sociales. En lo social, el Uruguay vivió una época de legislación del trabajo, protectora de los obreros y otros sectores populares (por ejemplo, la ley de 8 horas fue aprobada en 1915) y de garantías para el retiro de los trabajadores establecidas por diferentes leyes que fundaron Cajas de Jubilaciones para casi todos los oficios en los años 20.

Pese al desarrollo temprano en material social estatal, las primeras expresiones de políticas y acciones de talante social no fueron meramente materializadas “desde arriba” por el Estado, sino que también muy tempranamente se comenzó a desarrollar un tejido social con crecientes niveles de organización que cumplió un rol central en la provisión social de los sectores asalariados. De hecho, en Uruguay, durante las primeras décadas del siglo XX, el Estado permitió e incluso promovió en algunos períodos la conformación de organizaciones sociales y sindicales de base obrera, en paralelo al desarrollo de las fuerzas políticas que intermediaban los intereses de los sectores

agroexportadores y que intentaban frenar estas iniciativas (Jacob, 1981; Notaro, 2011).

Es así que, en paralelo a la conquista de beneficios sociales otorgados por parte del Estado como provisión pública social, los trabajadores iniciaron las llamadas Cajas de Auxilio. Mediante este modelo, el trabajador recibía beneficios extrasalariales (beneficios en salud, canastas alimenticias, etcétera,) a través de las asociaciones de trabajadores de una empresa concreta o sector. De esta manera, la obtención de beneficios y leyes sociales por la vía estatal avanzó junto con la emergencia de un sistema de protección colectivo, que fue particularmente relevante en los sectores de trabajo donde los sindicatos estaban más consolidados (Midaglia et al., 2017)

Sobre la década del cuarenta, el país –al igual que gran parte de la región– ingresaba en una nueva fase en su modelo de desarrollo a través del llamado Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones o ISI, implementado en gran medida debido a la ventana de oportunidad brindada por la bonanza en los precios internacionales de los *commodities* en el contexto de la Segunda Guerra Mundial. El desarrollo de diversas fábricas al amparo de este nuevo modelo de desarrollo repercutió en un aumento de la masa obrera y, tras varios intentos por parte de diversos sectores políticos de abordar la “cuestión obrera”, en 1938 se instala una comisión investigadora parlamentaria y multipartidaria dedicada a analizar las condiciones de vida y salarios de los obreros nacionales (Notaro, 2011; Pla Rodríguez, 1956). El informe entregado al año siguiente generó un amplio consenso entre los parlamentarios acerca de la necesidad de implementar legislación que mejore los salarios y condiciones de vida general de la población.

En este contexto, en 1943, se aprueba la ley de Consejos de Salarios N° 10.449, que estableció un procedimiento para fijar salarios mínimos por rama de actividad, promocionando la negociación tripartita. Se reglamentaron las elecciones de los representantes de los trabajadores y los empresarios, se clasificaron las actividades en 20 consejos y se produjo la obligación de negociación (Notaro y Fernández

Caetano 2012). Además, esta misma ley implementó la obligatoriedad del régimen de Cajas de Compensación para el pago de Asignaciones Familiares, por cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido o declarado judicialmente. De esta manera, se constituye en simultáneo el ámbito central que regular el conflicto capital/trabajo al tiempo que se aprueba una prestación monetaria dirigida a aliviar las cargas familiares de los trabajadores formales (Midaglia y Silveira, 2011: 11).

La industrialización de mediados de siglo supuso mayor masa obrera, lo que suponía mayor poder sindical, al tiempo que el país crecía económicamente, lo que permitía obtener los ingresos necesarios para mantener coaliciones distributivas estables entre industriales, obreros, y la clase burocrática. En este contexto, la ley aprobada en 1943 otorgó el marco institucional que funcionó de catalizador para el desarrollo de un incremento significativo en materia de beneficios sociales con impacto distributivo e incremento en las condiciones de vida generales de la población, y en particular de las clases obreras.

Los beneficios sociales en materia de salario, asistencia y salud obtenidos mediante negociación colectiva se complementaron con las cajas particulares que tenían algunos sectores gremiales. De hecho, la ley implementada en 1943 permitió la persistencia de esas cajas propias administradas por las empresas, reproduciendo en gran medida la lógica estratificada en que se organizaba la asistencia antes de su aprobación. Es recién en 1950 cuando se inhabilita el funcionamiento de cajas propias del sector privado, y el modelo adquiere una orientación menos estratificada, que se irá extendiendo a distintos grupos poblacionales en los sucesivos años (Midaglia et al., 2017).

Resulta particularmente relevante para este análisis, y para comprender la genesis del modelo de bienestar del Uruguay, entender el mecanismo de reproducción de beneficios sociales que comienza a desarrollarse en este momento. Por un lado, la ley institucionaliza un mecanismo de negociación que permite extender beneficios sociales y laborales que progresivamente va abarcando con los años a nuevos trabajadores. Por el otro, las Cajas de Auxilio particulares continúan

existiendo para amplios sectores de trabajadores hasta de 1950, cuando se inhabilita el funcionamiento de cajas propias del sector privado.

Pero quizás lo que resulta más relevante aún y que significa un hito en el desarrollo futuro de este país es el proceso dialéctico que comienza a gestarse entre la negociación colectiva y la acción estatal. A medida que se establecen beneficios en negociación colectiva para ciertos grupos de trabajadores, el Estado utiliza dichos beneficios indirectamente, como modelo para diseñar políticas, o bien directamente replicando dichos beneficios a través de la provisión pública. Es decir, lo obtenido en negociación colectiva servirá de espejo al Estado durante gran parte del siglo XX para desarrollar políticas sociales de carácter universal. Así sucede con un conjunto de iniciativas en materia de salud, asistencia social, y otros beneficios extrasalariales.

De hecho, gran parte de los beneficios que integran la matriz de protección social emergió primero a través de las Cajas particulares por rama o sector, luego a partir de 1943 como beneficios extrasalariales en la negociación colectiva y, finalmente, a través de la extensión en cobertura o universalización mediante ley o política pública por parte del Estado. Los diferentes grupos acuerdan beneficios, que luego son retomados por el Estado como punto de partida o antecedente crítico para promover beneficios universales o de amplia cobertura que pasan a integrar la matriz de protección social nacional. En la práctica, además, sucede que una vez el Estado universaliza el beneficio, los grupos con mayor capacidad de negociación –y por ende mayor tradición en la acumulación de beneficios– toman la conquista como piso mínimo y negocian nuevos beneficios a partir de allí. Esto se hace especialmente notorio en ciertas áreas de política como las de asistencia.

Algunos de estos ejemplos pueden hallarse en el caso de las Asignaciones Familiares, servicios policlínicos de higiene perinatal de atención médica infantil, servicios sanatoriales para maternidad y recién nacidos, así como atención de policlínica e internación para niños/as con enfermedades congénitas (Midaglia et al., 2017). En el caso uruguayo, la promoción de acuerdos mediante negociación

colectiva ha tenido impactos que han ido mucho más allá del mundo del trabajo, siendo claves en la construcción del modelo de protección nacional en el largo plazo.

El modelo de industrialización por sustitución de importaciones comenzó a mostrar signos de agotamiento hacia mediados de siglo XX. El corolario de este proceso fue un avance de las fuerzas conservadoras que culminó con dictaduras militares en todo el Cono Sur a inicios de la década de 1970. Los Consejos de Salarios se convocaron de manera generalizada hasta 1968, período en el cual son suspendidos en su carácter general y retomados desde 1985 a 1992, año a partir del cual los sucesivos gobiernos dejan de convocarlos (Ibarra, 2008).

La década de los noventa supuso un avance de la hegemonía procedente del Consenso de Washington, que tuvo por resultado nuevos desmantelamientos en materia social y aumentos de la pobreza y la desigualdad en la región. Así, inicia una etapa denominada como de “desregulación neoliberal” (Notaro et al., 2011), en la cual las relaciones laborales pasaron a comprenderse como ámbitos de negociación donde los actores participantes se autoregulan entre sí. El período se caracterizó por un fuerte enfrentamiento entre el gobierno y la central sindical durante toda la década (Quiñones y Supervielle, 2000).

Desde el inicio del nuevo milenio, la llegada de los gobiernos de izquierda y centro izquierda a la región (2003-2015) amplió el esquema de protección social y derechos. A partir de 2005, se inaugura en Uruguay un nuevo período en materia de negociación colectiva que conlleva a una serie de cambios de gran relevancia. En primer lugar, se retomó la negociación colectiva y los Consejos de Salarios fueron reorganizados, al mismo tiempo que se crearon ámbitos de negociación particulares para los funcionarios públicos de la administración central, las empresas del Estado y la enseñanza pública (Ibarra, 2010, p. 87). En segundo lugar, es creado un Consejo Superior Tripartito integrado por representantes del gobierno, la central sindical y las cámaras empresariales, con el fin de clasificar los grupos de actividad y constituir la negociación colectiva (Ibídem: 96-98). En tercer lugar, fueron establecidos plazos y porcentajes de ajuste de salarios,

los cuales se definieron de manera uniforme para toda la actividad económica. Finalmente, el gobierno estableció que los acuerdos de cada Consejo sean ratificados por decretos de los Ministerios de Economía y de Trabajo; medida que funcionaría como control posterior tendiente a evitar que los actores acuerden por fuera de las pautas gubernamentales (Ibídem: 98).

Efectivamente, la fuerza de la trayectoria pasada muestra su relevancia nuevamente en este período: una vez retomados los Consejos de Salarios, el modelo de provisión pública social vuelve a su trayectoria en materia de suministro de beneficios. En otras palabras: no solo la negociación colectiva vuelve a ser un ámbito predominante en la obtención de derechos sociales y laborales, sino que el Estado retoma la senda ya transitada en los años cincuenta reproduciendo y extendiendo dichos derechos a una lógica universal. Ejemplos de este tipo pueden hallarse en un conjunto de políticas de perfil social en diversas áreas de intervención: pensiones, salud, condiciones laborales (salas de lactancia, horarios de descanso), apoyos familiares (primas nacimiento y adopción), licencias especiales (fallecimiento, estudio, matrimonio, hijos, etcétera), entre otros.

La relevancia de este mecanismo establecido entre el ámbito de negociación colectiva y el Estado se hace así manifiesta en los dos períodos de mayor desarrollo del modelo de provisión pública social en Uruguay, lo que comprueba la relevancia estructural de este mecanismo en el modelo de desarrollo nacional. Como se mostrará en lo que sigue, este dispositivo estructural representará al mismo tiempo una ventana de oportunidad y un desafío para el desarrollo de las cláusulas de género en la negociación colectiva y en general para la construcción de un modelo de bienestar con igualdad en Uruguay.

3. La negociación colectiva como espacio para la construcción de políticas de cuidado con perspectiva de género

Como se ha establecido, los Consejos de Salarios han desempeñado, desde su fundación, un papel crucial en la promoción de bienestar social. El Estado ha usado modelos implementados en las instancias de negociación colectiva para elaborar políticas nacionales que han sido elementos centrales de la matriz de protección social en Uruguay. Muchos de los beneficios fueron retomados por el Estado y convertidos en leyes o políticas nacionales de vocación universal. Pero más allá de esa generación de medidas públicas de protección social emanadas de instancias de negociación colectiva, en el caso uruguayo, la promoción y generalización de acuerdos emanados de los Consejos de Salarios ha tenido impactos que han ido mucho más allá del mundo del trabajo, siendo claves en la construcción del modelo de protección nacional en el largo plazo.

En ese sentido, es indudable que muchas medidas de protección laboral emergieron de este tipo de instancias de negociación, pero también se comenzaron a dar negociaciones comprendidas en la categoría extrasalarial, es decir, que consideran las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora en la instancia tripartita. Este modelo de funcionamiento se ha mantenido en el tiempo, siendo fácilmente identificable en la promoción de las llamadas “nuevas políticas sociales” y en particular en arreglos que pretenden impactar sobre las inequidades de género.

Es en ese contexto de expansión de las medidas acordadas para impactar en las condiciones de vida de los y las trabajadoras y sus familias, las Cláusulas de Género (CdG) que resulta necesario analizar este fenómeno a efectos de complementar los clásicos estudios destinados a centrarse, fundamentalmente, en la evolución salarial según períodos y tipos de negociación.

La ampliación del número de CdG en la negociación colectiva ha acompañado el proceso histórico de incorporación de esa temática en la agenda política nacional. Dentro de la agenda de género, los cuidados también han aparecido como uno de los “nuevos asuntos” de política social y se ha tornado un elemento común en el debate político internacional. Este concepto, que ha transformado las ideas tradicionales en torno al bienestar social es, a grandes rasgos, asociado a múltiples problemas de intervención, entre los que se destacan: la necesidad de cuidados en infancia, primera infancia, adultos mayores y población con dependencia física y/o intelectual; regulaciones referidas al mercado laboral; regulaciones referidas al ámbito doméstico y, en particular, el reconocimiento del trabajo no remunerado como central en la provisión de bienestar social; problemáticas asociadas a la evolución demográfica, entre otras. En otros términos: el concepto de cuidados viene a cuestionar, desde múltiples frentes, la noción tradicional de protección social, e introduce nuevos elementos que problematizan las desigualdades sobre las que el Estado debería actuar.

3.1. La visibilización de las inequidades en el ámbito doméstico

Como señala Esquivel (2011, p. 12), gran parte del debate que originó lo que hoy conocemos como “economía del cuidado” tienen origen en la crítica feminista a la invisibilización de las inequidades del ámbito doméstico. Este debate inicial surgido en los años setenta puso sobre la mesa la relación de dominación/subordinación dada a la interna de los hogares, relacionado, a su vez, con las nociones de capitalismo y patriarcado.

Posteriormente, la noción de “trabajo no remunerado” sustituyó en el discurso a la de “trabajo doméstico”. El “trabajo no remunerado” permitió hacer visible el bienestar provisto desde la familia y la dependencia social de este tipo de trabajo realizado, casi invariablemente, por las mujeres. Según Aguirre (2008, p. 4), pueden distinguirse cuatro modalidades de trabajo no remunerado. En primer lugar, el llamado trabajo de subsistencia: estrategias de vida para enfrentar

al desempleo y a la caída de los ingresos familiares originados. En segundo término, el trabajo doméstico: trabajo no remunerado que cumplen los integrantes del hogar y el trabajo asalariado que ocupa una parte de la población femenina. En tercer orden, el trabajo de cuidados familiares: se realiza a la interna del hogar, pero se diferencia del trabajo doméstico en general en la medida que involucra la relación entre personas en la tarea. Finalmente, el trabajo voluntario o al servicio de la comunidad supone una amplia gama de actividades dentro del llamado tercer sector o voluntariado. El problema de la no identificación del trabajo no remunerado ha sido que, en la medida en que este tipo de actividad se encuentra fuera de las relaciones mercantiles, no es reconocido como trabajo, lo cual tiene implicancias directas en términos económicos y de reconocimiento social (Esquivel, 2011, p. 13).

En las últimas décadas se ha dado un corrimiento conceptual desde el eje de “trabajo doméstico” y “trabajo no remunerado” hacia el eje de los “cuidados” (Himmelweit, 2000; Esquivel, 2011). Como menciona la última autora (2011), una de las consecuencias directas de este desplazamiento es el énfasis en la dependencia y la asimetría de las relaciones de cuidado, excluyendo a los adultos no dependientes y evocando un discurso dicotómico que diferencia población dependiente de la autónoma. En este recorrido, las feministas han insistido en la necesidad de que las relaciones de cuidado sean comprendidas como relaciones interdependientes, lo cual ayuda a quitar del terreno de lo natural los roles de cuidado tradicionalmente asociados a las mujeres, según lo indica Joan Tronto (citada en Esquivel, 2011). Además, un factor adicional en este desarrollo, refiere a que el trabajo de cuidados reviste mayores complejidades en cuanto a su mercantilización de otros trabajos realizados en el ámbito doméstico debido a que la relación de cuidados implica un vínculo entre el sujeto que provee y el sujeto que recibe cuidados (Schwartz, 2011, p. 32).

Con el tiempo, más allá de que esta noción no reporte a la fecha una acepción única, las ideas gestadas en la sociología anglosajona acerca del *care* han sido las que han logrado, en términos generales,

imponer su hegemonía conceptual, superando las nociones respecto a la división sexual del trabajo (2011, p. 34). Desde una mirada feminista, esta posición busca incorporar en el análisis los elementos identitarios y emocionales vinculados a los cuidados y su ligazón con la construcción social del sujeto mujer (34). Estos aportes permitieron, posteriormente, identificar las razones por las cuales las acciones o políticas concretas son insuficientes frente a contenidos culturales relacionados con los géneros; lo cual se materializa en términos prácticos, por ejemplo, en el poco uso, que hacen los padres de las licencias paternales o parentales, en comparación con las madres.¹

3.2. La visibilización de las inequidades en el trabajo mercantil

“El trabajo” ha sido tradicionalmente entendido como “trabajo remunerado”, haciendo referencia a la producción de bienes y/o servicios a cambio de la cual se obtiene una retribución monetaria.

Los supuestos básicos que estructuraron tradicionalmente los análisis sobre el trabajo han sido cuestionados desde la llamada “economía feminista”, desde la cual no solo se han abordado las desigualdades al interior de los hogares sino también las desigualdades de género en el mercado formal de empleo (Schwartz, 2011, p. 30). Básicamente, se han esbozado dos niveles de cuestionamientos acerca de las inequidades de género en el mercado laboral. El primero, catalizado por el masivo ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo, refiere al hecho de que las mujeres deben compatibilizar su carga de trabajo remunerado con trabajo doméstico y de cuidados (2011, p. 34). El segundo, está referido a la inequidad de los mercados de trabajo en materia de acceso; trabajos típicamente “femeninos” o “masculinos” que reproducen los roles tradicionales de género, y calidad; mayor

¹ Las licencias maternas son un subsidio que se otorga a la madre y que, según recomendación de la OIT debería ser de 14 semanas, mientras las licencias paternales se otorgan a los padres ante el nacimiento del hijo y suelen ser significativamente menores en duración. Las licencias parentales son licencias o reducción de la jornada laboral, y pueden ser usados indistintamente por padres o madres.

estatus social y, por ende, mayor retribución económica de los trabajos “masculinos”. En paralelo, desde la academia, los movimientos feministas y los organismos internacionales se han desarrollado diversos análisis acerca de la falta de adecuación del ámbito laboral a la mujer, en especial en etapas de embarazo o lactancia.

Estos fenómenos se combinan, en particular en América Latina, con una inserción más precaria de las mujeres en el empleo que se verifica a través de menores tasas de participación en el mercado de trabajo, menores niveles de ingresos y menores niveles de ocupación en puestos de conducción y/o gerenciamiento. Aunque, claramente, el grado de desigualdad laboral entre géneros varía significativamente según sea el país, el sector económico, el tipo y nivel de ocupación (Rojo y Tumini, 2008, p. 53).

Más allá de las especificidades mencionadas, la situación de las mujeres en el mercado formal de empleo se ha caracterizado por un lugar de significativa vulnerabilidad en relación a la posición de los varones. A su vez, este factor se vuelve especialmente notorio en países con altos niveles de desempleo y/o falta de protección social, donde las mujeres presentan significativos niveles de sobrerrepresentación en la pobreza. En las últimas décadas, se han desarrollado una serie de estudios acerca de dicha problemática, haciendo notoria la necesidad de implementación de acciones de género en las políticas laborales.² Es en ese sentido que de manera progresiva se han incorporado nociones de género en diversas acciones vinculadas al empleo, entre las que es posible destacar: las iniciativas de trabajo protegido, acciones afirmativas de empleo con cuotas especiales para mujeres, regulación sobre trato igualitario y no discriminatorio, entre otras.

² Batthyány et al. menciona estos problemas para el caso uruguayo, en los siguientes términos: “En primer lugar, el punto de partida es desigual, ya que la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los varones, a pesar del aumento sostenido de la tasa de actividad femenina en los últimos años [...] Las tasas de actividad varían en función de los niveles socioeconómicos de las personas, especialmente para el caso de las mujeres, siendo menor la participación de las mujeres en hogares pobres [...]” (CEPAL 2015: 9).

En el plano internacional, este objetivo se traduce en varios acuerdos y planes de organismos que intervienen en esta materia. Un ejemplo de este tipo de acciones lo constituye el mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, promovido a través de diversos acuerdos y normas.³

3.3. Las tres irrupciones de los cuidados en la noción de protección social

Los cuidados han sido una categoría de creciente incorporación en los análisis de los sistemas de bienestar. Las nociones tradicionales de protección social hacían referencia a niveles básicos de satisfacción de derechos a través del Estado. De hecho, el pionero trabajo de T.H Marshall (1998), y su definición de los derechos sociales como base constitutiva de los Estados de Bienestar,⁴ señalaba que los derechos sociales debían reconocerse como derechos ciudadanos. En consecuencia, se debían desarrollar instituciones que velaran por su cumplimiento, fundadas en nociones de justicia social y redistribución; lo que da lugar al nacimiento de los llamados *Welfare State* o Estados de Bienestar.

Los estudios del bienestar tienen a uno de sus mayores exponentes al trabajo de Gosta Esping-Andersen *Los tres mundos del Estado del Bienestar*, en el cual el autor señala que para entender las especificidades de estos diversos tipos de Estados deben tenerse en cuenta además de los derechos sociales, el papel del mercado y de la familia. Así, Esping-Andersen analiza la interacción de la familia, el Estado y el mercado en

³ Los cuatro convenios clave de la OIT en esta materia son: el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad (2000). Finalmente, los Convenios N° 100 y 111 también se cuentan entre los ocho fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm>.

⁴ Según se define en este trabajo, la ciudadanía consta de tres tipos de derechos: civiles, políticos y sociales, los cuales son implementados progresivamente: los derechos civiles, en el siglo XVIII; los políticos, en el siglo XIX; y los sociales, en el siglo XX.

la provisión de bienestar y la medida en que los ciudadanos pueden acceder a niveles de vida aceptables, de forma independiente a su participación en el mercado de trabajo.

Tres virajes centrales se producen en este marco de análisis. La primera irrupción se da en el marco de la crítica feminista a la noción tradicional de bienestar. El cuerpo de la crítica feminista, aunque con importantes heterogeneidades internas, en todos los casos señalaba la falta de incorporación de la dimensión de género “en el capitalismo de bienestar” (Lewis, 1997; Orloff, 1996), denunciando una “ciudadanía dual” centrada en la experiencia tradicional masculina en el mercado formal de empleo (Daly, 1994). En este sentido, las feministas señalaban que, aunque el trabajo de Esping-Andersen se fundaba en el análisis del trinomio Estado-mercado-familia, el elemento de caracterización de los tipos de bienestar devenía de un continuo en la relación Estado-mercado (*de-commodification* o desmercantilización), que dejaba fuera del análisis las dinámicas dadas al interior de la familia. Como destacan Gough y Wood (2004), esto es particularmente relevante en América Latina, ya que la mayoría de los países han provisto bienestar a través de mecanismos no estatales, principalmente ubicados en la familia.

La segunda irrupción refiere a la reconceptualización de la noción de “cuidados” y su inclusión como parte de las “nuevas políticas sociales”. Los únicos “cuidados” contemplados en la lógica tradicional de protección social eran aquellos que refieren a territorios especializados como la salud, la educación, o dependencias extremas (Esquivel, 2011, p. 18). En este sentido, existe un amplio acuerdo dentro de los estudios de género y bienestar acerca de la importancia que ha tenido la redefinición de los cuidados como parte de las “nuevas políticas sociales” (Schwartz, 2011, p. 36) propiciadas, en general, por las “nuevas izquierdas”. Paradójicamente, este malestar respecto a la falta de conceptualizaciones de género de las políticas del bienestar procedía de feministas escandinavas que habían accedido a mayores cotas de bienestar. De hecho, las políticas propiciadas desde estos Estados concebían a las mujeres como sujetos independientes, beneficiarios

de considerables niveles de bienestar, a diferencia de la mayor parte de los Estados contemporáneos que situaban el bienestar de la mujer en relación directa al cabeza de familia varón (Schwartz, 2011: 36-37). Esta nueva concepción viene de la mano de la creciente preocupación por la salud y el cuidado de niños/as y adultos mayores y es, en cierta medida paralela, a las nociones emergentes en torno al trabajo no remunerado.

La tercera irrupción hace alusión a cambios sociales y demográficos, fundamentalmente de los países con ciertos niveles de desarrollo. El envejecimiento de la población, en ciertos países con altos niveles de desarrollo y en países latinoamericanos con grados de bienestar en salud y educación considerables, como Puerto Rico, Uruguay o Cuba,⁵ en conjunto con el ingreso masivo de las mujeres en el mercado de trabajo, el incremento de las tasas y años de escolarización de niños y niñas supusieron importantes desafíos para los Estados. Además, la época dorada del Estado de bienestar (1960-70) halló importantes límites frente a cambios en el nivel y composición del empleo, a saber: la sociedad de “pleno empleo y buen empleo” que funcionó como piedra angular en la consolidación de los Estados de Bienestar, fue sustituida paulatinamente por una estructura de empleo considerablemente más inestable y cambiante. Estos cambios, en conjunto, crearon la necesidad de desarrollar políticas que provean bienestar en cuidados a población en situación de dependencia y que fueran además no contributivos; políticas públicas de amplia cobertura e independientes de la posición con respecto al mercado de trabajo.

En suma, las transformaciones de las sociedades actuales, la movilización del movimiento feminista, de los movimientos de personas mayores y de las personas en situación de discapacidad y/o dependencia, en conjunto, determinaron un cambio sustancial en la manera de comprender las nociones de protección y bienestar social. Así como

⁵ En: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la Cepal, Estimaciones y proyecciones de población. Recuperado de: www.eclac.cl/celade_proyecciones/basedatos_BD.htm. Visto en agosto de 2017.

las políticas meramente de asistencia en los Estados liberales fueron el preludio de las políticas universales o de amplia cobertura en educación y salud, las políticas de asistencia sobre dependientes en situaciones extremas –en los márgenes– constituyen el antecedente liberal de las actuales políticas de cuidados. Estas no se diferencian meramente por una cuestión de cobertura, sino que se basan en nociones conceptuales distintas acerca de la provisión de bienestar y el carácter integral de la política.

La confluencia de los diversos discursos y ejes de problemas señalados han determinado un campo de posibilidades variables en materia de protección social con enfoque de género. El siguiente cuadro expone de manera resumida las perspectivas mencionadas.

Cuadro 1. Perspectivas analíticas sobre políticas de protección social y cuidados

	Eje de desigualdad priorizado	Eje de discursivos constitutivos	Objetivo Transformador
Inequidades intrahogar	Género	1-Trabajo doméstico 2-Trabajo no remunerado 3-Cuidados (como un tipo específico de trabajo no remunerado) 4-Enfoque anglosajón del <i>care</i> : adiciona componente emocional	Corresponsabilidad (estatal y parental)
Mercado de trabajo	Género Trabajador/ dependiente Pobreza	1-Inequidad en acceso y calidad del empleo formal 2-No discriminación como derecho humano inalienable 3-Pobreza concentrada en ciertos grupos poblacionales como las mujeres, la infancia y juventudes.	Puede abarcar nociones de mínima, como acciones regulatorias con enfoque de género, hasta corresponsabilidad estatal.
Protección social	Género Infancia Población dependiente	1-Cambios demográficos 2-Cambios sociales: ingreso masivo de las mujeres en el mercado de trabajo 3-Cambios estructurales en los mercados de trabajo	La amplitud del discurso supone que es posible integrar nociones de conciliación (maternalistas) como de corresponsabilidad.

Fuente: Elaboración propia.

La visibilización de estas problemáticas catalizó la salida de los cuidados del mundo de lo “privado”, convirtiéndolo en un problema público y político. Sin embargo, no eliminó las múltiples complejidades que este concepto encierra. Más bien, una vez en la esfera política y en proceso de implementación, emergen disputas y diversas nociones en torno a este concepto.

En la actualidad, “los cuidados” hacen alusión directa a la intervención sobre el trabajo no remunerado, pero también sobre el derecho de los niños, niñas, adultos mayores y población en situación de dependencia a contar con servicios adecuados al desarrollo de su vida. Tampoco es necesariamente un vocablo asociado a las demandas referidas a las inequidades de género exclusivamente. De hecho, el cuidado es un contenido en construcción. Ejemplos de esta disputa pueden identificarse en los discursos contrapuestos entre los “trabajadores del cuidado” tradicionales (en particular maestras/os), quienes suelen tener un discurso donde su saber “experto” como educadores es opuesto a “ese otro saber no experto” que realizan trabajadores de menor calificación y que es cercano a la “asistencia”. En el ámbito de la salud emergen similares disputas, entre los trabajadores médicos y no médicos y entre los cuidados preventivos y paliativos (Esquivel, 2011, p. 10). Otro campo discursivo de confrontación suele hallarse en torno a los “derechos”, en cuyo seno se presentan en ciertos momentos como campos dicotómicos los derechos respecto a la equidad de género y los referidos al desarrollo de niños y niñas.

Lo cierto es que, dada la complejidad discursiva y política de esta problemática, los cuidados pueden ser fácilmente adoptados –y adaptados– por perspectivas conservadoras con posiciones maternalistas respecto al rol de las mujeres, tal como lo comenta Bedford (citado en Esquivel, 2011, p. 10). Por lo dicho, la discusión acerca de la incorporación de los “cuidados” en la matriz de protección social debería, en este punto, mirar más allá de un avance lineal en términos de más o menos políticas y/o acciones concretas e identificar los contenidos discursivos de las mismas y las bases que sustentan su

accionar en pos de identificar con claridad cuál es el tipo de bienestar que el Estado provee o proyecta proveer.

Es de esperar que allí donde han existido mayores sinergias entre el movimiento sindical y los movimientos feministas las políticas implementadas en el mundo del trabajo con enfoque de género sean más proclives a instrumentar enfoques de corresponsabilidad estatal que políticas regulatorias. De manera paralela, donde el feminismo y la tradición de “protección social” han entablado un vínculo discursivo y práctico (en la política y la academia) fluido y sinérgico, se esperaría que las políticas que concilian trabajo y familia tendieran a ser menos maternalistas y más orientadas hacia la corresponsabilidad parental y estatal. Este tipo de cuestiones son las que se ponen en discusión al analizar concretamente las características que tienen las cláusulas de género promovidas en la sexta ronda de negociación colectiva en Uruguay.

4. Las cláusulas de género en la negociación colectiva en Uruguay

En materia de regulación laboral con perspectiva de género Uruguay tenía un compromiso vinculante con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés) y había aprobado en 1989 la ley 16063. Esta ley ratificaba los convenios 100, 111 y 156 de Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales buscaban garantizar la igualdad en remuneración y frente a las responsabilidades familiares y la no discriminación en el empleo y ocupación.⁶

⁶ Artículo 1º: “Apruébanse los Convenios Internacionales destinados a garantizar los derechos humanos fundamentales, que se detallan a continuación: N° 100: respecto a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en el transcurso de su trigésimo cuarta reunión celebrada en Ginebra, en el mes de junio de 1951. N° 111: relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Conferencia

Sin embargo, la normativa no fue condición suficiente para revertir la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo. El llamado “techo de cristal”, representado por el menor acceso a cargos gerenciales o de dirección de las mujeres y los menores salarios en términos comparados con el que perciben los varones, evidenciaban claramente la vigencia de estas desigualdades estructurales. Por otra parte, la integración de las mujeres se daba mayoritariamente en algunos sectores que generalmente se asociaban a menores salarios y condiciones laborales menos beneficiosas (MTSS, 2011, p. 26).

Con el fin de modificar esta trayectoria en la situación laboral de las mujeres, la OIT impulsó en la región, desde mediados de la década de los noventa, comisiones tripartitas para promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. En este contexto, la OIT y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) elaboraron el documento “Uruguay: Acción nacional a favor de la igualdad de oportunidades en el trabajo”. En 1996, las mismas instituciones participaron de un seminario de intercambio, en el que se propuso la creación de un ámbito tripartito específico dedicado al estudio de medidas orientadas hacia la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral (MTSS, 2011, p. 13). En este marco nace el 7 de marzo de 1997 la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE).

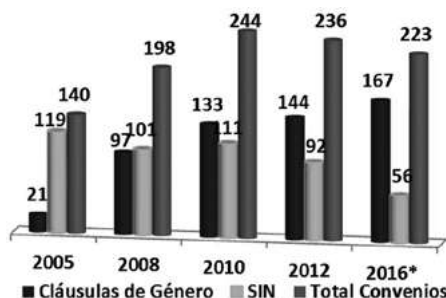
Luego de la creación de la CTIOTE, el proceso de avance de la equidad de género en la negociación colectiva tiene dos impulsos fundamentales. El primero, ya mencionado, está dado en el año 2005, con la nueva convocatoria y organización de los Consejos de Salarios (CCSS). El segundo se da en 2008 cuando la CTIOTE, en el marco de la Tercera Ronda de Consejos de Salarios, promueve la denominada cláusula genérica. La misma señala que:

General de la Organización Internacional del Trabajo, en el transcurso de su cuadragésima segunda reunión celebrada en Ginebra, durante el mes de junio de 1958. N° 156: referente a los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en el transcurso de su sexagésima reunión celebrada en Ginebra, en el mes de junio de 1981”.

Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley N° 16045, Convenios Internacionales del Trabajo N° 103, 100, 111 y 156 ratificados por nuestro país, y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. Reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. (CTITOE, 2008).⁷

En paralelo a esta cláusula, se desarrollaron actividades de capacitación orientadas a sensibilizar y capacitar en los principios de equidad de género en el área laboral (MTSS, 2011, p. 47). A partir de este momento se da un incremento sustantivo de las cláusulas de género en los CCSS. El siguiente gráfico da cuenta de esta evolución.

Gráfico 1. Evolución de las Cláusulas de Género 2005-2016



Fuente: Datos aportados por la Unidad Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social (UETSS-MTSS) en base a datos DINATRA-MTSS

Es necesario mencionar que si bien, en términos absolutos, el número de CdG relevado por el MTSS es relativamente cercano al relevado

⁷ Recuperado de: <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/516/1/generoconsejosalarios.pdf>. Visto en septiembre de 2017.

en este trabajo, los criterios metodológicos varían sustancialmente. Las unidades de análisis y los criterios de clasificación difieren, así como el procedimiento de recolección de información.⁸

4.1. Tipos de cláusulas

Las políticas con enfoque de género pueden ser focalizadas sobre una problemática en particular o bien desde un abordaje integral que busca intervenir en varias problemáticas de manera simultánea. Si bien las desigualdades de género impactan de múltiples maneras en estructuras macro y micro sociales, existe un conjunto de problemáticas que han sido comúnmente identificadas como de especial relevancia en esta agenda y que se definen a continuación.

Discriminación por razones de género: refiere la asignación de roles “femeninos” y “masculinos” que devienen en tipos de empleo, rol en la estructura laboral, tareas asociadas al trabajo, entre otros.

Violencia física y/o psicológica por razones de género: Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como “todo acto que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (OMS, 2016).

⁸ La unidad de análisis relevada por UETSS es cada cláusula, y no sus beneficios en particular; pudiendo ser, no obstante, una misma cláusula clasificada en más de una categoría. Las categorías de clasificación son: Cuidados; Acoso sexual o moral; Discriminación; Específicas para el sector; Referencia a normativa nacional y/o internacional; Salud sexual y reproductiva; Violencia; Otros. Las denominaciones genéricas que no mencionan acciones o medidas concretas, son, desde esta metodología, incorporadas como cláusulas de género, mientras en este trabajo son categorizadas de manera independiente. Asimismo, los datos del MTSS incorporan cláusulas de convenios anteriores, solo cuando el acuerdo presente menciona su ratificación explícitamente.

La violencia de género constituye uno de los principales mecanismos que perpetúan la posición subordinada de las mujeres. Esta noción es parte inherente de un sistema que inhabilita a las mujeres en el desarrollo pleno de sus capacidades y sus derechos (ONU, 2007, pp. 16-17).

En Uruguay, el primer artículo de la Ley N° 17514, declara de interés general “las actividades orientadas a la prevención, detección temprana, atención y erradicación de la violencia doméstica”. Esta problemática es abordada, asimismo, por un conjunto de CdG, en la forma de talleres de concientización y la generación de licencias especiales adicionales a las establecidas por ley.

Salud sexual y reproductiva: refiere al conjunto de métodos, técnicas y servicios que contribuyen a la salud y el bienestar de las mujeres específicamente. Este tipo de intervenciones involucran tanto la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención y atención, así como políticas específicas de tratamiento. Las CdG que otorgan días de licencia para controles mamarios y/o ginecológicos constituyen ejemplos de este tipo.

La importancia de estas medidas radica en el hecho de que durante décadas, la falta de controles de las mujeres, dados en parte por la carga excesiva de tareas –trabajo remunerado y no remunerado– y por el costo que implicaba en términos económicos ausentarse del trabajo para asistir al control, repercutieron en un daño sistemático sobre la salud de la mujer.

En el marco de la negociación colectiva, han sido implementadas CdG que adicionan días de licencia (remunerados y no remunerados) para controles de salud, creando incentivos para que las mujeres los realicen y, por ende, incidiendo directamente sobre las inequidades de género en esta materia.

Reconciliación entre vida familiar y laboral: son medidas que permiten conciliar el mundo del trabajo y el mundo de la familia. Pueden referir a acciones implementadas en el ámbito laboral, tales como

salas de lactancia, por ejemplo, pero también a “usos del tiempo” mediante licencias (maternales, paternales, parentales, para trabajadores con cargas familiares). Acciones que distribuyen la provisión de bienestar desde las familias hacia servicios externos (*desfamiliaristas*) constituyen también ejemplos de este tipo. Entre estas últimas pueden mencionarse el otorgamiento de servicios (guarderías, servicios de acompañantes) y capacitaciones especiales para mujeres y/o trabajadores con responsabilidades familiares.

Acoso laboral: Refiere al trato que atenta contra la integridad física y psicológica de los trabajadores. Este tipo de violencia suele ser, en mayor medida, ejercida contra las mujeres, dada la estructura de desigualdad cultural que se verifica también en el mundo del trabajo. En materia de negociación colectiva y CdG, las acciones orientadas sobre esta problemática, se traducen en talleres sobre acoso laboral, protocolos de acción estandarizados y/o sanciones específicas, orientados a promover la eliminación de tal problemática.

Un punto adicional que interesa contemplar especialmente en el análisis de las CdG refiere a su potencial impacto económico, el cual incide de manera directa en la efectividad de la medida a aplicar.

Concretamente, a la hora de promover, por ejemplo, licencias especiales por violencia de género, si las mismas se realizan sin goce de sueldo, aunque cumplen con el principio de *reconocimiento* (de una situación de desigualdad), no cumplen con el principio *redistributivo*, en la medida de que implican una pérdida concreta para la beneficiaria. Este tipo de acciones, implementadas en estos términos, suelen ser ineficaces y hasta pueden ser contraproducentes en la medida de que reconocen la aplicación de una medida, que en la práctica suele ser poco efectiva.

Otros ejemplos similares son las licencias para trabajadores con familiares en tratamiento o en situación de dependencia y licencias médicas por embarazo o maternidad que afecten el salario de la trabajadora. Para incidir sobre las desigualdades de género, ambos principios deben actuar conjuntamente, en especial en el mundo del

trabajo; en la medida de que este ámbito actúa directamente sobre las condiciones materiales de vida.⁹ Por tal motivo, la pérdida salarial en el uso de las licencias es un factor a tener especialmente en cuenta en este trabajo.

Reconciliación trabajo-familia

Actualmente, los sistemas de protección social se enfrentan a la dificultad de compatibilizar dos ámbitos sujetos a diversas transformaciones en las últimas décadas: el trabajo y la familia. Los modelos familiares se han transformado significativamente en su composición y roles y los mercados de trabajo no se han quedado atrás. Producto de cambios demográficos, cambios en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, mayores niveles de flexibilidad e inestabilidad en la trayectoria laboral, entre muchos otros, los sistemas de bienestar han diseñado medidas orientadas específicamente a satisfacer la necesidad de cuidados sobre población en situación de dependencia (permanente o transitoria).¹⁰ En algunos casos, dada la acción de los movimientos feministas, estas medidas han incorporado de manera sistemática nociones de género. En otros casos, la norma dominante ha seguido orientaciones de corte maternalistas que insisten en ubicar a la mujer en el lugar de “cuidadora”. Sin embargo,

⁹ Los principios de reconocimiento y redistribución pueden actuar de manera eficaz –y de hecho lo hacen– con cierta independencia en otros ámbitos. Un ejemplo de esta disociación puede hallarse en el principio de acción afirmativa o discriminación positiva mencionado anteriormente. Las cuotas en cargos de representación para mujeres o para sectores poblacionales considerados subalternos son típicas medidas que actúan sobre la base del reconocimiento de una desigualdad social. No obstante, a diferencia de las acciones ubicadas en el ámbito del trabajo remunerado, en este caso la medida se agota en el principio de reconocimiento, no siendo necesario actuar sobre el plano redistributivo.

¹⁰ Desde su nacimiento, los diferentes modelos de promoción de bienestar han incorporado una serie de planes y políticas destinados a mejorar las condiciones de vida de las personas en situación de desventaja social: población que requiere asistencia social, seguros de desempleo, pensiones no contributivas, etcétera. No obstante, la noción de “dependencia” y “cuidados”, tal como ha sido señalado, emerge como concepto de manera reciente.

en la mayoría de los casos, la incorporación de este tipo de medidas sigue, al igual que ha sucedido con otros diseños de política con anterioridad, lógicas erráticas donde no es posible identificar un único modelo de desarrollo, conviviendo políticas maternalistas con políticas con un claro enfoque de género.

Martínez Franzoni (2007) realiza un análisis acerca de la provisión de bienestar social en América Latina e identifica diferentes modelos de países, según la distribución en la asignación de bienestar desde las familias, el Estado y el mercado. Países como Costa Rica o Uruguay son clasificados como estatal-proteccionista, mientras la categoría estatal-productivista se ajusta a los modelos de Argentina y Chile, y, finalmente, países como Ecuador o Nicaragua son identificados con el modelo familiarista. A su vez, a la interna de las familias se sucede una nueva estratificación en la provisión de bienestar, donde la mayor parte del mismo está a cargo de las mujeres, tornándose necesario incorporar en los estudios del bienestar esta variable de análisis. Lo que interesa remarcar aquí a los fines de este trabajo, es la importancia de considerar ambas dimensiones distributivas del bienestar de manera conjunta. Esto se vuelve especialmente relevante en lo que refiere a los arreglos relativos a relación *trabajo-familia*, y sus efectos –positivos o negativos– sobre la equidad de género. En este sentido, con el fin de determinar los resultados en cuanto a mayores o menores grados de igualdad de género en las CdG, este trabajo parte del abordaje teórico-metodológico propuesto por Martínez Franzoni y Blofield (2014 y 2015), adaptado aquí a los fines de este trabajo.

Las autoras, denominan como “reconciliatorias” a aquellas políticas que buscan generar mecanismos que determinen una mayor compatibilización entre responsabilidades laborales y familiares. Distinguen tres tipos de políticas reconciliatorias, a las que denominan: *piso maternalista*, *maternalismo/conciliación y corresponsabilidad*. Asimismo, señalan tres tipos de mecanismos reconciliatorios según el instrumento de política aplicado en cada caso: *políticas*

secuenciales, desfamiliarización y política regulatoria. Estas nociones se detallan a continuación:

*Principio de reconciliación*¹¹

a. Piso maternalista: categoría analítica con un umbral históricamente cambiante que reconoce, sin embargo, el rol específico de las mujeres en la gestación, embarazo y lactancia. Ejemplos de estas medidas en el marco de la negociación colectiva son la creación de salas de lactancia, el otorgamiento de licencias por lactancia y las licencias maternales.

Licencias maternales extensas en comparación a las otorgadas a los padres trascienden el “piso maternalista” y son, en cambio, medidas conciliatorias o maternalistas.

b. Conciliación/maternalismo: son acciones o políticas que refuerzan los estereotipos vinculados a las mujeres, en tanto principales responsables de las tareas de cuidados. Ejemplos de este tipo de medidas en la forma de CdG pueden hallarse en las licencias u horas otorgadas diferencialmente para varones y mujeres para el cuidado de dependientes, licencias paternales significativamente menores a las maternales, horas otorgadas para actividades recreativas y educativas significativamente mayores para las madres que para los padres, o dirigidas únicamente a mujeres.

c. Corresponsabilidad: refiere a la distribución de tareas entre las familias y el Estado (corresponsabilidad estatal) así como entre las mujeres y los varones (corresponsabilidad parental). Ejemplos de este tipo en las CdG son la provisión de servicios de acompañantes y/o guardería, licencias especiales para trabajadores/as con personas dependientes a cargo (hijos/as, padres, concubinos, cónyuges) y

¹¹ Se aplican las categorías elaboradas por Martínez Franzoni y Blofield (2014 y 2015) a la categorización de las CdG.

subvenciones o transferencias económicas para trabajadores/as con personas dependientes a cargo.

Mecanismo conciliatorio

a. Políticas secuenciales: medidas orientadas hacia la protección de los ingresos durante los tiempos de cuidados. Refieren a “usos del tiempo”, y se concretan en la forma de: licencias por maternidad, por paternidad y parentales, estrategias de flexibilidad horaria y de tiempo parcial.

b. Desfamiliarización: refiere al lugar desde donde se provee bienestar. Son transferencias y servicios que delegan responsabilidades de cuidado desde las familias a servicios con alguna intervención estatal.¹²

En lo que sigue, se describe el marco analítico que orienta el tercer objetivo de este trabajo: el estudio acerca de los contenidos discursivos en torno a la generación de CdG específicamente vinculadas a la relación entre el ámbito del trabajo y la familia.

4.2. Las cláusulas de género en la sexta ronda de Consejos de Salarios

El relevamiento de CdG de la Sexta Ronda de CCSS muestra, en términos generales, una evolución significativa respecto a rondas anteriores. El total de CdG identificadas fueron 287. De acuerdo a las categorías analíticas definidas en este trabajo, este conjunto total de CdG fue dividido, asimismo, en dos subgrupos: CdG genéricas y CdG relativas a la reconciliación entre trabajo y familia. El siguiente Cuadro (3) presenta la distribución de ambos tipos de CdG, en relación al total.

¹² Las autoras incluyen una categoría referida a las políticas que regulan la compra de servicios de cuidado que se otorgan desde el domicilio, como tercer eje de las políticas reconciliatorias. Esta categoría no se toma en cuenta aquí ya que no se ajusta al tipo de acuerdos implementados.

Cuadro 3. CdG en la Sexta Ronda de CCSS (2015-2017)

Cláusulas de género	Número	%
Desigualdades genéricas en el ámbito laboral	174	60
Conciliación trabajo-familia	113	40
Total	287	100

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, el conjunto de CdG denominadas genéricas abarca un conjunto amplio de problemáticas de intervención: salud sexual y reproductiva, acoso laboral, violencia de género y discriminación. Esta distribución se completa con una categoría denominada “CdG declarativas” que hace alusión a CdG sin acciones concretas (ratifican leyes o mencionan expresiones de interés) y a una categoría residual denominada “Otras”. En lo que sigue, el Cuadro 4 expone la distribución según problemática de intervención, para el subgrupo de CdG denominadas “genéricas”. Como puede apreciarse, la mitad de estas CdG corresponden a medidas declarativas (52%) y casi un 40% de las mismas se encuentran, o bien orientadas a la temática de violencia de género (20%), o bien a la promoción de acciones orientadas en la salud (18%). Las restantes problemáticas ocupan un lugar significativamente menor, estando por debajo del 5% en todos los casos.

Cuadro 4. CdG Desigualdades de género en el ámbito laboral según problemática de intervención

Problemática	Número	%
Salud	32	18
Acoso	8	5
Violencia	35	20
CdG Declarativas	90	52
Otras	9	5
Total	174	100

Fuente: Elaboración propia

La totalidad de las CdG en la problemática de salud, refieren a “Licencias especiales controles mamarios y ginecológicos”, las cuales pueden ser con o sin goce de sueldo. Estas licencias promueven el cumplimiento de la Ley N° 17242, a la vez que, en general, adicionan días de licencia extra, como expone el siguiente ejemplo:

[Las trabajadoras] “... Tendrán derecho a un día más del previsto legalmente para la realización de los exámenes ginecológicos establecidos por la normativa vigente. Ese día será remunerado como si trabajara, debiendo presentar certificado médico justificando su ausencia” (Grupo 1, Subgrupo 5).

Los días extras son incorporados como CdG en la negociación colectiva debido a que las trabajadoras han entendido que el día previsto por ley no es suficiente para realizar ambos exámenes.

Dentro del conjunto de CdG referidas a las situaciones de acoso laboral, se encuentran tres tipos de arreglos, a saber: protocolos de actuación frente a situaciones de acoso laboral (1CdG), implementación de talleres de concientización del acoso laboral (2CdG) y alusiones de carácter genérico en la forma de expresiones de interés o promoción del cumplimiento de leyes (5CdG).

Las CdG relativas a violencia de género están integradas por tres tipos de cláusulas: nuevamente, menciones genéricas (acuerdo con normativa vigente y/o expresiones de acuerdo); acciones simbólicas o talleres de concientización y licencias especiales frente a situaciones de violencia de género. Además, en algunos casos, como sucede en el Grupo 5, Subgrupo 3 (Industrias del Cuero, Vestimenta y Calzado/Prendas de vestir y afines), se determinan acciones adicionales en torno a la temática. En el caso de este subgrupo, se crea una comisión bipartita entre los empresarios y el sindicato, donde se aborda la situación y se establece, en conjunto con la trabajadora, la manera más adecuada a su situación. De esta manera, se acuerdan soluciones variables, tales como: adelantos salariales, licencias especiales, u otras.

A su vez, el conjunto de CdG vinculadas a las situaciones de violencia de género, tienen impactos económicos variables.

Las CdG denominadas como “declarativas” hacen referencia, o bien a afirmaciones de acuerdo con normativa nacional e internacional, o bien a expresiones de interés relacionadas con la equidad de género, de carácter general y sin mencionar medidas concretas a aplicar.

Por otra parte, como fue señalado, el impacto económico es un factor que debe ser tenido en cuenta, en particular en lo que respecta a medidas de promoción de licencias, independiente de la problemática en la que dicha licencia se focalice. En este sentido, un dato a destacar es que un porcentaje significativo del total de CdG, implican una pérdida económica para la trabajadora (20%), tornando así la medida ineficaz o meramente enunciativa.

Se describen las CdG que actúan específicamente sobre la relación entre los ámbitos del trabajo y la familia. Este conjunto, suman un total de 113 CdG; representando el 39% del total.

De acuerdo a las categorías de análisis definidas con anterioridad en este trabajo, estas cláusulas son divididas en tres tipos: acciones que garantizan un *piso maternalista*, medidas de fomento de la *conciliación o maternalismo* y orientaciones con *corresponsabilidad*. A continuación, el Cuadro 5 expone la distribución de CdG de acuerdo a las mencionadas categorías.

Cuadro 5. CdG reconciliación trabajo-familia

	Número de CdG	%
Pisomaternalista	46	41
Maternalismo/conciliación	10	9
Corresponsabilidad	52	46
Otras	5	4
Total	113	100

Fuente: elaboración propia

Como muestra el Cuadro 5, la mayoría de las CdGson aquellas que promueven acciones de corresponsabilidad (46%), seguidas por las orientaciones que garantizan el piso maternalista (41%) y, finalmente, las medidas orientadas hacia la conciliación (9%).

El tipo de medidas que se incluyen dentro del piso maternalista, y que, en términos generales, se orientan a brindar condiciones básicas a las mujeres en el trabajo, en la medida en que reconocen su rol específico en la gestación y lactancia. Estas acciones garantizan la existencia de un piso mínimo sin el cual las trabajadoras no podrían desarrollar normalmente sus tareas o se verían perjudicadas al hacerlo, en términos físicos y económicos. La provisión de uniformes para trabajadoras en estado de embarazo, la implementación de ámbitos en el trabajo acordes para la lactancia, el cambio de actividades por embarazo o lactancia, entre otras, son ejemplos de este tipo de CdG.

Aquellas medidas que otorgan beneficios especiales a las mujeres o licencias maternales extensas en comparación a las otorgadas a los padres trascienden el “piso maternalista” y son, en cambio, medidas conciliatorias o maternalistas. Estas acciones refuerzan el rol de las mujeres como principales responsables de las tareas de cuidados.

Finalmente, en lo que refiere a las CdG relativas a reconciliar el ámbito del trabajo y la familia, la tercera categoría refiere a los acuerdos de corresponsabilidad; ya sea entre las empresas y la familia, el Estado y la familia, así como a la interna de las familias. Las cláusulas de este tipo incluyen diversos tipos de licencias especiales para trabajadores con responsabilidades familiares, servicios de cuidado infantil, servicios de acompañantes y capacitaciones específicas y apoyos económicos para trabajadores con responsabilidades familiares. Los diversos tipos de licencias (mecanismo secuencial) representan el 65% de estos acuerdos. De este subconjunto, el 19% son licencias para trabajadores con familiares en situación de tratamiento por enfermedades. Los arreglos *desfamiliaristas* en conjunto son el 10% del total.

5. Reflexiones finales

En términos generales, la integración de la perspectiva de género a la negociación colectiva presenta desde 2005, y especialmente desde 2008, una evolución creciente. Sin embargo, los datos “en bruto” esconden un conjunto de información de suma relevancia a la hora de determinar qué suponen estos avances para la equidad de género en el ámbito laboral en particular y por extensión en la protección social en general. Por tal motivo, en este trabajo se abordó el estudio de las CdG, no solo desde su caracterización por tipo de problemática abordada, sino también haciendo hincapié en los tipos de arreglos propuestos, los fines perseguidos y los antecedentes que fundamentan estas acciones.

Según las categorías aquí definidas, del conjunto de CdG casi el 40% son clasificadas como CdG vinculadas a compatibilizar vida laboral y familiar, mientras el 60% restante se divide en distintas problemáticas en materia de género en el ámbito laboral. De este último subconjunto, más de la mitad de las CdG son meramente declarativas, es decir, expresiones de conformidad con leyes nacionales o acuerdos internacionales vinculantes. Esto significa que más allá del componente simbólico representado en el hecho de que se mencione atender a la equidad de género en la negociación colectiva, en términos prácticos no suponen ningún tipo de acción o medida concreta. Las restantes CdG se encuentran abocadas principalmente a las problemáticas de violencia de género (20%) y salud sexual y reproductiva (18%).

Si nos adentramos en el estudio específico de las cláusulas vinculadas a la relación entre los ámbitos del trabajo y la familia, la mayoría de estas promueven acciones de corresponsabilidad (46%), seguidas por las orientaciones que garantizan el piso maternalista (41%) y finalmente las medidas orientadas hacia la conciliación (9%).

Lo que sucede con las CdG que actúan específicamente sobre la relación entre el ámbito laboral y el de la familia reviste atención especial. Más allá de que los centros de cuidado infantil, los apoyos

económicos y las licencias a los trabajadores/as con responsabilidades familiares promuevan arreglos con corresponsabilidad, esto no significa que sean estos sus fundamentos. En otras palabras, la protección social tradicional en Uruguay ha promovido este tipo de beneficios extrasalariales históricamente, pero bajo otros “marcos” de políticas, relacionados con nociones como las de protección de la familia, control de la mortalidad, asistencia social, etcétera. Cuando estos acuerdos se promueven desde la lógica tradicional de protección social, conviven con otras medidas maternalistas o incluso contrarias a la equidad de género. En contraste, en aquellos casos en los cuales se promueven acciones que fomentan la corresponsabilidad sobre la base de nociones de equidad de género, entonces los arreglos tienden a tener mayor sinergia entre sí y ser menos maternalistas.

Los Consejos de Salarios han desempeñado desde su fundación un papel crucial en la promoción de bienestar social. En algunos momentos, el Estado ha usado modelos implementados en dichas negociaciones para elaborar políticas nacionales; en otros, dichos beneficios cubrieron vacíos en materia de protección en el entorno de un Estado –en ciertos momentos históricos– ausente en lo social. En este marco, el rol de la negociación colectiva en la promoción de acciones que de una u otra forma incidan en la provisión de bienestar con corresponsabilidad parece claro. Esto supone que la promoción de dichos acuerdos va mucho más allá de sus impactos concretos en el mundo del trabajo. No obstante, la manera en la que dichas CdG impactarán sobre la equidad de género dependerá no solo del aumento en términos absolutos del número de CdG, sino también de los contenidos que fundamentan la incorporación de tales acuerdos, los que en definitiva determinan el tipo de protección social a proveer.

Desde una mirada de conjunto, no pueden ser desconocidos los avances dados en esta materia en la última década, teniendo en cuenta que además de la reorganización de los CCSS, se implementaron un conjunto de políticas de regulación, promoción del empleo y se aprobó una extensa normativa relativa a la equidad de género. Desde el Estado se han promovido cambios institucionales relevantes y

políticas públicas que, en conjunto con procesos de cambio a nivel sindical y de la propia negociación colectiva, tendieron a ubicar a la equidad de género como un problema de relevancia pública y política, inexistente anteriormente. Asimismo, el Estado retomó y extendió al conjunto de trabajadores/as beneficios que anteriormente se alojaban en grupos específicos con condiciones de negociación salariales y extrasalariales relativamente más beneficiosas.

Pero más allá de esta expansión de beneficios es necesario generar acuerdos políticos interinstitucionales acerca del tipo de CdG a promover, tomando en consideración, especialmente, la acumulación previa de los grupos. Dichos acuerdos deberían buscar implementar lógicas fundadas en la corresponsabilidad, que además consideren especialmente la lógica redistributiva en cuanto al perjuicio económico en el uso de beneficios. Las responsabilidades familiares constituyen uno de los principales factores que impactan negativamente en la trayectoria laboral de las mujeres. Actuar sobre este tipo de medidas supone una orientación transformativa, en la medida que tendría a la vez impactos redistributivos y de reconocimiento de las inequidades de género.

Bibliografía

Aguirre, R. (2008). La necesaria redefinición de la noción de trabajo. Problemas conceptuales y metodológicos. *Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*, 14 (25).

Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo, N° 57. Santiago de Chile: CEPAL.

Batthyány, K., Genta, N. y Perrota, V. (2015). *Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en el Uruguay*. Serie Asuntos de Género, N° 128. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Cabella, W. y Pellegrino, A. (2010). "El envejecimiento de la población uruguaya y la transición estructural de las edades". Trabajo presentado en las IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, del 13 al 15 de setiembre de 2010.

Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del Estado del bienestar*. Valencia: Alfons El Magnànim.

Espino, A. y Pedetti, G. (Coords.). (2009). *Cláusulas de género en la negociación colectiva 2005-2008*. Proyecto: Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres. CIEDUR.

Esquivel, V. (2011). *La Economía del Cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Serie Atando Cabos-Deshaciendo nudos, Área de práctica de género. PNUD. Recuperado de : www.gemlac.org/attachments/article/325/Atando_Cabos.pdf. Visto en agosto de 2017.

Ferree, M., Marx Gamson, W., Gerhards, R. y Jürgen, D. (2002). *Shaping abortion discourse: Democracy and the public sphere in Germany and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Fraser, N. y Gordon, L. (1994). A Genealogy of Dependency: Tracing a Key word of the U.S Welfare State. *Signs*, 19 (2).

Fraser, N. (1991). La lucha por las necesidades: esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura del capitalismo tardío. *Debate Feminista*, 3.

Fraser, N. (1994). After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State. *Political Theory*, 22.

Fraser, N. (2001). Redistribución, reconocimiento y participación: hacia un concepto integrado de la justicia. En UNESCO. *Informe mundial sobre cultura 2000-2001: Diversidad cultural, conflicto y pluralismo*. Montevideo: UNESCO.

Fraser, N. (2003). Social Justice in the Age of Identify Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. En N. Fraser y A. Honneth. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. Londres: Verso.

García Prince, E. (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gendermainstreaming*. ¿De qué estamos hablando? Marcos conceptuales. San Salvador: PNUD.

Gough, I. y Wood, G. (2004). *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.

Guzmán, V. (1998). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. En E. Largo (ed.). *Género en el Estado, estado del género*. Santiago de Chile: Isis Internacional.

Ibarra, L. (2008). Los Consejos de Salarios en Uruguay con el gobierno de la izquierda. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 6 (9).

Ibarra, L. (2010). “Entre la precarización y el mando: Los Consejos de Salarios en Uruguay”. Trabajo presentado en las IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Recuperado de: http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_10_Ibarra.pdf. Visto en setiembre de 2017.

Incháustegui, T. y Yamileth U. (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C. México: INMUJERES.

Lewis J. (1997). Gender and Welfare Regimes: Further thoughts. *Social Politics*, 4 (2).

Marshall, T.H. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza Editorial.

Martínez Franzoni, J. y Voorend, K. (2009). *Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina ¿Una cosa lleva a la otra?*. Documento de Trabajo n° 37. Fundación Carolina.

Midaglia, C. y Silveira, M. (2011). Políticas Sociales para enfrentar los desafíos de la cohesión social: los nuevos programas de Transferencias Condicionadas de Renta en Uruguay. En C. Barba y N. Cohen (comps.).

Perspectivas críticas sobre la cohesión social. Desigualdad y tentativas fallidas de integración social en América Latina. Buenos Aires: CLACSO-CROP.

Midaglia, C., Antía, F., Carneiro, F., Castillo, M., Fuentes, G. y Villegas Plá, B. (2017). *Orígenes del bienestar en Uruguay: explicando el universalismo estratificado.* Serie de Documento de trabajo. Montevideo: Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Recuperado de: <http://cienciassociales.edu.uy/institutodecienciapolitica/wp-content/uploads/sites/4/2017/06/Coaliciones-y-bienestar2.pdf>. Visto el 16 de agosto de 2017.

MTSS. (2011). *Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010.* Recuperado de: www.mtss.gub.uy/documents/11515/a69598ae-97a8-4ec2-b09e-0bf31c2e2ae7. Visto en agosto de 2017.

Notaro, J., Chevalier, M., Fernández Caetano, C., Motta, V. y Viera, M. (2011). *El origen del sistema de relaciones laborales en Uruguay.* Serie Documentos de Trabajo DT 1 /11. Montevideo: Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de la UdelaR.

Notaro, J. y Fernández Caetano, C. (2012). “El origen de los consejos de salarios en Uruguay”. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 17 (28).

Notaro, J. (2007). *Los Consejos de Salarios en Uruguay.* Serie Documentos de Trabajo DT 04/07. Montevideo: Instituto de Economía, Universidad de la República. Recuperado de: www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/4168/5/dt-04-07.pdf. Visto el 28 de agosto de 2017

Notaro, J., Quiñones, M., Supervielle, M. y Senatore, L. (2011). *Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo. Uruguay 2005-2009.* Montevideo: Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC), Universidad de la República. Recuperado de: www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/4382/1/FCEA_02_Notaro_2011-10-26_webO-TODO.pdf. Visto el 28 de agosto de 2017.

Orloff, A. S. (1996). Gender in the Welfare State. *Annual Review of Sociology*, 22.

PIT-CNT (2015). *Género en la Negociación Colectiva. Secretaría de Género Equidad y Diversidad*. PIT-CNT. Resumen. Recuperado de: www.pitcnt.uy/sala-de-prensa/noticias/item/download/53_44a73d9ac7e0fefbd6bb-b8b15971957b. Visto el 28 de agosto de 2017.

Pla Rodríguez, A. (1956). *El salario en Uruguay*. Segundo Libro. Uruguay: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

Quiñones, M. y Supervielle, M. (2000). La instalación de la flexibilidad en Uruguay. *Sociologías*, 2 (4). Recuperado de: www.scielo.br/pdf/soc/n4/socn4a03.pdf. Visto el 28 de agosto de 2017.

Rodríguez Gustá, A. (2008). Las políticas sensibles al género: Variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates*, 16.

Schwartz, R. (2011). *La revolución industrial en el hogar: tecnología doméstica y cambio social en el siglo XX*. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (eds.). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Santos, S. (2006). Los orígenes del régimen de asignaciones familiares en Uruguay. *Comentarios de Seguridad Social*, (11).

Young, I. M. (1989/1994). Vida política y diferencia de grupo: Una crítica del ideal de ciudadanía universal. En C. Castells (comp.). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

Trabalho Digno em um Setor Informal?

Resistência e Empoderamento das Trabalhadoras Domésticas na Região Sudeste do Brasil

Louisa Acciari y Tatiane de Oliveira Pinto***

Introdução

O trabalho doméstico remunerado continua sendo uma questão de atualidade na sociedade brasileira, apesar das expectativas desenvolvimentistas e marxistas que previam sua diminuição com o crescimento econômico e o maior acesso das mulheres aos empregos ditos “qualificados”. Esse setor representa, ainda hoje, uma das maiores fontes de emprego feminino (14% das mulheres economicamente

* Doutora em Estudos de Gênero pela London School of Economics and Political Science (LSE), mestre e graduada em Ciência Política pela Sciences Po Paris. Atualmente pós-doutoranda na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) em Sociologia, ela também trabalha como Oficial de Programas (América Latina) para a Federação Internacional das Trabalhadoras Domésticas (FITD). louisa.acciari1@gmail.com

** Doutora em História, Política e Bens Culturais pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil da Fundação Getúlio Vargas (RJ), mestre em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa, e graduada em Economia Doméstica pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. É professora na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. oliveira.tatianede@gmail.com

ativas) e o primeiro setor de emprego para as mulheres negras (22%). Ao todo, são mais de 6 milhões de trabalhadores, contando com 93% de mulheres e 61% de mulheres negras (DIEESE, 2013). Essa divisão sócio-sexual do trabalho, que atribui às mulheres negras a carga do trabalho reprodutivo e de cuidado, deve ser entendida como parte do legado colonial no Brasil; pois, mesmo após a abolição da escravidão, as mulheres negras continuaram efetuando as tarefas domésticas sem remuneração e sem proteção social (Ávila, 2009; Gonzalez, 1984; Saffioti, 1969).

Situadas em margem das leis trabalhistas desde da adoção do código laboral (Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT) em 1943, as trabalhadoras domésticas tiveram que lutar por mais de 80 anos para obter uma lei que as reconhecesse como iguais aos demais trabalhadores (Emenda Constitucional Nº 72 de 2013 e Lei Complementar Nº 150 de 2015). Tradicionalmente descrito como um dos setores mais explorados e mais oprimidos da sociedade, as trabalhadoras domésticas ganham, em média, abaixo do salário mínimo, apenas 30% delas são formalizadas e, até a aprovação da lei de 150/2015,¹ elas não tinham jornada de trabalho, direito a horas extras ou aviso prévio. Estavam, assim, em relações de trabalho que a OIT caracteriza como “indecente” e, em certos casos, condições análogas à trabalho escravo.

Em reação à essa condição de extrema exploração, as trabalhadoras domésticas se organizam há décadas por direitos iguais e pela dignidade da sua profissão. A primeira associação de trabalhadoras domésticas foi criada em 1936 pela trabalhadora e militante do movimento negro Laudelina de Campos Mello, na cidade de Santos (estado de São Paulo). A partir dos anos 1960, com o apoio da Igreja católica progressista, outras associações de trabalhadoras domésticas foram criadas em São Paulo, Campinas, Rio de Janeiro, Salvador e

¹ A lei complementar 150 de 2015 amplia quase todos os direitos trabalhistas à categoria, incluindo: salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas e semana de 44 horas, horas extras, adicional noturno, aviso prévio, seguro desemprego, férias anuais e aposentadoria.

Recife (Pinto, 2015; Bernardino-Costa, 2015; Kofes, 2001). As trabalhadoras domésticas começam então a se reunir em Congressos Nacionais reivindicando igualdade de direitos e conquistaram, em plena ditadura militar (1972) o direito à carteira assinada.² O direito a formar sindicatos, um passo fundamental para seu reconhecimento como categoria profissional, lhes será conferido somente com o retorno da democracia e a Constituição Federal de 1988. Em 1997, os sindicatos locais se juntam na Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) que se afilia à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Essa estratégia lhes permite dialogar e negociar com o governo do PT (Partido dos Trabalhadores) até a aprovação da Lei 150 de 2015.

Apesar desses avanços, as trabalhadoras domésticas representam uma categoria ainda marcada pela opressão de gênero, raça e classe, além de enfrentarem uma difícil jornada no processo de sindicalização que, em nível nacional, representa apenas 2% de um contingente de mais de 6 milhões de mulheres atuando na ocupação. Cabe mencionar ainda a alta taxa de informalidade que tem impacto direto na falta de efetivação dos direitos. A partir desse contexto de exploração e desigualdade, são criadas estratégias variadas de resistência e luta pela sua dignidade como mulheres e como trabalhadoras. Aqui, nossa proposta é analisar essas estratégias múltiplas de resistência. Portanto, não analisaremos as políticas públicas destinadas às trabalhadoras domésticas, nem os efeitos das diferentes leis no referido setor. Nos interessa entender quais são as estratégias desenvolvidas pelas trabalhadoras domésticas para revalorizar uma atividade tão socialmente desvalorizada. Queremos compreender como essas mulheres

² A atual Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) foi criada no Brasil, durante o Governo Vargas, no ano de 1932. Trata-se de um documento que registra o histórico profissional e garante direitos trabalhistas. Assim, tendo a CTPS assinada, o(a) trabalhador(a) está exercendo um trabalho formal. Em 1972, a assinatura da CTPS abria, para as domésticas, somente o direito à aposentadoria, mas sem ter o direito garantido ao salário mínimo. Os outros direitos foram conquistados com a lei de 2015.

conseguem criar ou manter a dignidade em um setor tão profundamente marcado pela desigualdade e exploração.

Tentaremos responder à essas indagações a partir de dois trabalhos de pesquisa distintos, mas complementares: um sobre as trajetórias de vida de trabalhadoras na Baixada Fluminense (Tatiane de Oliveira Pinto) e o outro sobre a formação e atuação dos sindicatos da categoria (Louisa Acciari).

Discutiremos nesse texto três formas de resistência desenvolvidas pelas trabalhadoras domésticas. Primeiro, demonstraremos que, em um movimento de valorização de seu ofício e de si, as trabalhadoras domésticas elaboram e ressignificam estratégias de resistências informais individuais, que vão perpassar as relações com as famílias empregadoras, patrões e patroas, muitas vezes questionando e/ou desconstruindo a ideia de ser “quase da família”. Nessa perspectiva tensiona-se as questões afetivas e o grau de dependência emocional com aqueles para os quais seus serviços são prestados. É também nesse espaço social, privado e de trabalho, que se identificam alguns atos de rebeldia (Brites, 2001).

A segunda forma de valorização do trabalho doméstico remunerado que analisamos é o investimento em formação e qualificação por parte das mulheres entrevistadas. Muitas trabalhadoras domésticas reconhecem a importância do ensino fundamental, em épocas passadas de difícil acesso para muitas e outras possibilidades de formação em cursos que podem garantir uma melhoria na execução de seu trabalho, tais como cursos de cuidadoras de pessoas idosas ou com deficiências. Há também formações em uma dimensão política, promovidas pelos sindicatos das categorias, onde as mulheres podem refletir acerca das questões de direitos trabalhistas, opressões de gênero e raciais.

A terceira forma de resistência que observamos é uma forma coletiva, no espaço do sindicato, a partir da conscientização dessas mulheres sobre a luta pela efetivação dos direitos, o que faz delas sujeitos políticos ativos e permite redefinir o relevante papel social da trabalhadora doméstica. Veremos em particular a importância

dos encontros e eventos promovidos pelos sindicatos na construção de uma “consciência de classe”, mas sobretudo, na criação e manutenção de laços afetivos entre as trabalhadoras domésticas. Essa dimensão afetiva da luta sindical nos parece essencial, pois a transformação da solidão e invisibilidade das trabalhadoras em momentos de cuidado coletivo é em si um ato de resistência contra a desvalorização do trabalho doméstico. A partir de nossas inferências, é possível conceber essas três estratégias conjuntas como *dispositivos de resistência*.

Analisando as questões apontadas a partir dessas estratégias de resistência, nos sentimos desafiadas a repensar tanto a esfera do feminismo quanto a esfera do sindicalismo. A convergência desses dois movimentos na prática das trabalhadoras domésticas poderia ser caracterizada como uma forma de feminismo popular, sem se nomear ou reconhecer como tal, que tem como premissa a luta pelas melhorias concretas de condição de vida e empoderamento das mulheres mais marginalizadas da sociedade. As tentativas de revalorização do ofício de doméstica também questiona, em certa medida, o feminismo branco hegemônico, oriundo da “segunda onda”,³ que tinham como pautas a reorganização da divisão sexual do trabalho e a ideia de que a casa, o lar, seria o lugar principal de opressão da mulher. Nessa perspectiva, havia o ideal de redistribuir as tarefas reprodutivas entre homens e mulheres e emancipar a mulher do âmbito doméstico, indiretamente desvalorizando, portanto, o serviço doméstico remunerado. A emancipação feminina passaria, nessa visão, pelo distanciamento da esfera doméstica e não sua constituição como profissão.

³ De acordo com Gomes e Sorj (2014), a segunda onda (ou geração) do feminismo, no Brasil, ocorreu entre os anos 1960 e 1970 e caracterizou a concretização do feminismo como movimento político e consolidou a produção teórica sobre a opressão feminina em diálogo com o ativismo político. Expressões como “nosso corpo nos pertence” e “o pessoal é político” foram consideradas “bandeiras de luta” deste período, frequentemente recordada como uma “época de ouro” do movimento feminista.

No campo do sindicalismo, as trabalhadoras domésticas não detêm os instrumentos tradicionais de greve e negociação coletiva e o discurso político por elas produzido está para além das questões estritamente trabalhistas. Daí, surgem como desafios para o movimento sindicalista de maneira geral repensar os direitos na perspectiva de um trabalho informal e desvalorizado, encontrando outras maneiras de mobilizar os trabalhadores mais precarizados. A ação das trabalhadoras domésticas traz formas não tradicionais, ou menos visíveis, de sindicalismo. Em nossas análises, o sindicato é considerado também como um lugar de sociabilidade, de capacitação e de cuidado, talvez até mais do que um espaço de mobilização da categoria profissional como é geralmente contemplado na literatura especializada. A partir dessa constatação, entendemos que há uma necessidade em se pensar de forma mais ampla a representação e mobilização dos trabalhadores informais e precarizados, que são, afinal, a maioria no mercado de trabalho brasileiro.

Um diálogo entre dois campos

Serão apresentadas duas experiências de pesquisa, de onde surgem os dados que vão ancorar nossa discussão acerca das estratégias desenvolvidas pelas trabalhadoras domésticas para revalorizar aquilo que fazem e para se manterem íntegras em um setor marcado por uma profunda desigualdade e exploração, demonstrando ainda como nossos campos de estudo dialogam entre si.

No campo específico sobre as trabalhadoras domésticas da Baixada Fluminense, realizado por Tatiane, a intenção da pesquisa foi compreender os modos como essas mulheres elaboram os significados do seu ofício, explorando dimensões de seu entendimento sobre família, experiência feminina e aprendizado doméstico, trabalho e direitos. Aqui destaca-se a análise das formas de resistência cotidianas dessas trabalhadoras, tanto em seus espaços de trabalho, como na relação com as famílias empregadoras e também em espaços

políticos como os sindicatos de trabalhadoras domésticas, entendidos aqui como importantes espaços de reivindicações por direitos e uma condição laboral mais digna. O estudo em questão foi desenvolvido a partir de uma etnografia e, como estratégias metodológicas para o trabalho de campo, foram utilizadas a observação participante, além de entrevistas com 60 trabalhadoras domésticas moradoras da cidade de Nova Iguaçu, em sua maioria negras e com idades que variam de 30 a 70 anos. Essas trabalhadoras foram contatadas a partir de três diferentes incursões ao campo: algumas eram alunas de um curso de capacitação para babá e cuidadores de idosos, oferecido por uma instituição filantrópica, outras foram localizadas em atendimentos em dois sindicatos de trabalhadoras domésticas, um na cidade do Rio de Janeiro e outro no município de Nova Iguaçu e também foram entrevistadas mulheres em uma rede constituída a partir da indicação das primeiras entrevistadas.

A segunda pesquisa, realizada por Louisa, investigou os espaços dos sindicatos de trabalhadoras domésticas, buscando explicar como uma categoria tão marginalizada havia conseguido se organizar e obter uma reforma constitucional em 2013, que levaria a aprovação da lei 150 de 2015. Se analisou em particular as percepções que as militantes tinham da lei, da sua atuação sindical e da política brasileira em geral. Suas redes e conexões com outras organizações foram mapeadas através de um trabalho etnográfico que permitiu também acompanhar as dirigentes sindicalistas nas suas atividades quotidianas. O campo para esse trabalho se deu entre 2015 e 2018 e se concentrou nos sindicatos da região sudeste (São Paulo, Campinas, Franca, Volta Redonda, Nova Iguaçu e Rio de Janeiro) afiliados à Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD). Foram entrevistadas 32 dirigentes, tanto da FENATRAD quanto dos sindicatos locais e 45 trabalhadoras não sindicalizadas que buscavam o apoio do sindicato em casos de conflitos trabalhistas. A pesquisadora também coletou documentação interna dos sindicatos e participou de encontros nacionais da FENATRAD.

Foi durante esses campos paralelos, mas interligados, que nos conhecemos. Visitamos juntas o sindicato do município do Rio de Janeiro em 2016 e começamos a nos envolver da maneira mais intensa com o sindicato de Nova Iguaçu. Percebemos que apesar de nossos focos de pesquisa serem diferentes, tínhamos muitas observações comuns e uma mesma vontade de contribuir de forma mais concreta com as mulheres encontradas durante o campo. Em 2018, organizamos juntas um evento de formação com o sindicato de Nova Iguaçu, financiado por um edital da organização feminista Fundo Elas, que reuniu também os sindicatos de Volta Redonda e Rio de Janeiro, um projeto de extensão de educação popular da Universidade Federal Fluminense (UFF)⁴ e duas trabalhadoras imigrantes, faxineiras terceirizadas e militantes sindicalistas da *London School of Economics* (LSE) –universidade na qual Louisa estava realizando seu doutorado e onde havia justo ocorrido uma greve em 2017. Essa troca de experiência e o diálogo entre nossos campos fundamentam os argumentos desse texto.

(Re)Pensando a resistência das trabalhadoras domésticas

A literatura sobre a atuação política das trabalhadoras domésticas tende a se dividir em dois campos: o que analisa as microformas de resistências ou resistências informais (Brites, 2001; Pande, 2012; Hondagneu-Sotelo, 2001) e o que as apresenta como sujeitos ultra politizados (Bernardino-Costa, 2007, 2015; Chaney, Castro, 1989; Cornwall, Oliveira e Gonçalves, 2013). Ainda que esses dois campos estejam em diálogo e se complementem, parecem por vezes criar uma dicotomia entre as trabalhadoras sindicalizadas por um lado, que seriam sujeitos altamente conscientes de sua opressão e lutando contra essa de maneira heroica e, por outro, as trabalhadoras não organizadas, que teriam somente acesso à resistência informal, na linha proposta

⁴ Projeto “Limpeza Total: UFF, EJA e Trabalhadores Terceirizados”.

por Scott (2013) e que seriam mais suscetíveis de aceitar sua opressão estrutural. Evidentemente, as trabalhadoras não sindicalizadas tendem a usar mais ações individuais e formas menos abertamente reivindicativas de contestar suas relações de trabalho, enquanto as sindicalizadas têm acesso à uma estrutura coletiva e produzem um discurso político sobre sua própria condição. Nós mesmas contribuímos para essa linha de argumentação em nossos trabalhos anteriores (Acciari, 2016, 2018; Pinto, 2019).

Contudo, nossas pesquisas mostram também uma diversidade de ações entre esses dois extremos assim como um uso estratégico desses repertórios dependendo do contexto. As próprias dirigentes sindicalistas podem acionar repertórios informais individuais, ao passo que as trabalhadoras não sindicalizadas desenvolvem estratégias coletivas para valorizar sua profissão fora dos sindicatos ou espaços propriamente “políticos”. Nesse sentido, propomos aqui o conceito de *dispositivos de resistência* (Pinto, 2019), para dar conta desse extenso repertório de contestação, indo da ação informal à ação coletiva organizada na forma sindical. Argumentamos que as trabalhadoras domésticas não se restringem à uma forma de protesto, pelo contrário, demonstram um certo pragmatismo em combinar uma variedade de ações.

O termo “dispositivo” faz referência ao trabalho de Michel Foucault (1976, 2004) sobre poder e regulação e mais particularmente, seu trabalho sobre as formas neoliberais de governar populações. Foucault explica que a “governamentalidade” seria uma nova forma de governar, não mais territórios como na época pré-moderna, mas sim populações. Se trata de, sem coerção visível ou uso da força, conduzir os indivíduos e leva-los a agir da forma “certa”. Para tanto, a tarefa dos governos é produzir sujeitos que sejam governáveis, através de normas e práticas que regulamentam as subjetividades e comportamentos. Os instrumentos para levar a agir (“a conduta das condutas”), regulamentar e enquadrar a ação individual, são os *dispositivos* de poder e de controle da população. Segundo Deleuze (1990), o dispositivo é um conceito operatório multilinear, alicerçado em três

grandes eixos: saber, poder e subjetivação. Os dispositivos possuem como componentes linhas de visibilidade, linhas de enunciação, linhas de força, linhas de subjetivação, linhas de ruptura, de fissura, de fratura que se entrecruzam e se misturam, enquanto umas suscitam, através de variações ou mesmo mutações de disposição. Decorrem daí duas consequências importantes para uma filosofia dos dispositivos: a primeira é o repúdio dos universais e a segunda é uma mudança de orientação que se separa do eterno para apreender o novo. Desse modo, todo o dispositivo é explicado, na perspectiva *foucaultiana*, pelo que possui em novidade e criatividade e que assinala, ao mesmo tempo, sua capacidade de se transformar ou de se fissurar em função de um dispositivo futuro.

Nossa perspectiva utiliza o termo de dispositivos, não para descrever formas de governo ou controle das trabalhadoras domésticas, mas sim para analisar suas formas de resistência. Os dispositivos de resistência possuem a criatividade destacada na teoria *foucaultiana*, só que, nesse caso, para contestar o poder. Eles estão imbricados nas relações de poder, que envolvem as relações exploradoras de trabalho e as opressões de gênero e raça, são criados a partir de uma situação concreta de opressão e representam um modo de protestar contra essa situação.

É justamente para lutar contra essas opressões múltiplas que as trabalhadoras domésticas desenvolveram uma prática que podemos qualificar de interseccional e emancipadora, pois, mesmo sem usar diretamente esses termos, elas produzem uma análise desses eixos cruzados de opressão e conseguem mobilizá-los na sua prática política quotidiana. Guardadas algumas críticas ao feminismo branco e hegemônico, como referimos anteriormente, o movimento sindical de trabalhadoras domésticas recebeu ao longo dos anos apoio de outros segmentos, tais como o movimento negro, o movimento sindical de outras categorias e o próprio movimento feminista. De acordo com Bernardino-Costa (2015), o apoio e a parceria advindos de outros movimentos organizados com as trabalhadoras domésticas lhes oportunizou formularem um “projeto decolonial”.

Nas palavras do autor, essa conexão pode ser designada como “interseccionalidade emancipadora”, porque nem sempre raça, classe e gênero estarão relacionados à opressão e à desigualdade. Pelo contrário, em determinadas situações, são conceitos acionados para se estabelecer uma maior solidariedade política em torno de ações decoloniais.

A interseccionalidade pode, de fato, se apresentar como uma forma de combate às opressões múltiplas e imbricadas (Hirata, 2014) e, portanto, pode também ser considerada como uma ferramenta de luta política. É nesse sentido que Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2016) consideram a interseccionalidade como sendo ao mesmo tempo um projeto de conhecimento e uma arma política. Para Hill Collins (2000), mulheres negras podem se empoderar por uma consciência de si transformada. Assim, a interseccionalidade se traduz também pela capacidade de mobilizar os vetores de opressão para que as mulheres se organizem, criem uma consciência coletiva e tenham condições de resistir. É uma *práxis* interseccional (Hill Collins y Bilge, 2016) –embora as trabalhadoras domésticas não utilizem esse conceito–, uma vez que observamos uma reflexão e uso de tais eixos de gênero, raça e classe nas suas práticas e estratégias de resistência. Como exemplo, citamos a importância da identidade coletiva de mulher negra e do discurso do trabalho doméstico como legado da escravidão, bem como as alianças com os movimentos negros, além das alianças com outras centrais sindicais, no que tange aos discursos de classe e trabalho.

É possível ainda acionarmos a ideia de empoderamento, no sentido feminista de uma prática libertadora (Sardenberg, 2008), apesar de as trabalhadoras domésticas não sempre se identificarem como feministas. Inclusive, por vezes, há relações conflituosas com algumas organizações feministas, o que nos leva a destacar os discursos e práticas que podem ser atribuídos como oriundos do pensamento

e movimentos feministas negros.⁵ No nível individual, o empoderamento pode representar o aumento do grau de autonomia e confiança ou como expresso por Hill Collins (2000, p. 74): o poder da auto-definição e a mudança da consciência individual. Gonçalves (2010, p. 66) caracteriza ainda o empoderamento como um processo coletivo, com o potencial de efetuar mudanças na sociedade como um todo, e define os sindicatos de trabalhadoras domésticas como plataformas para “lutar pela igualdade nas relações de gênero e raça”. Usando as perspectivas fornecidas por Collins (2000) e Gonçalves (2010), definimos o empoderamento como um processo de transformação das relações sociais de dominação, expressas através do resgate da autoestima (sentimento individual de confiança), da capacidade de produzir novos conhecimentos sobre si próprio ou sobre o seu grupo (trabalhadoras domésticas como trabalhadoras) e um maior grau de autonomia e capacidade de ação (defesa dos direitos da categoria).

Retomando a questão da resistência, identificamos três formas que constituem aquilo que estamos nomeando como *dispositivo*: atos de protesto individuais, a valorização do trabalho doméstico pela formação e a resistência coletiva dentro dos sindicatos da categoria. Essas formas de resistência fazem parte de um processo de empoderamento das trabalhadoras domésticas como definido acima.

⁵ Por não haver identificação com o feminismo considerado universal, o feminismo negro luta pelas especificidades das mulheres negras. Essa vertente se torna mais ativa a partir da segunda onda do feminismo, no período entre as décadas de 1960 e 1980, em decorrência da inauguração da National Black Feminist, nos Estados Unidos, em 1973. O movimento se inicia com o debate iniciado por feministas negras que instituem uma literatura feminista negra, que tinha como principais objetivos expressar que a condição da mulher negra era demasiadamente divergente da condição da mulher branca. “Enquanto àquela época mulheres brancas lutavam pelo direito ao voto e ao trabalho, mulheres negras lutavam para ser consideradas pessoas” (Ribeiro, 2018, p. 52).

Resistência informal e atos de protesto individuais

Se trata aqui da primeira forma de resistência, uma resistência cotidiana contra a desvalorização do trabalho doméstico e contra o estigma sofrido por quem o executa, através da expressão de uma agência política das trabalhadoras domésticas, demonstrando seu descontentamento diante das opressões sofridas e seu poder de contestação. É importante ressaltar que os exemplos de práticas de resistência e protestos aqui descritos não ocorrem apenas por parte das trabalhadoras domésticas não sindicalizadas. Pelo contrário, nossos dados de pesquisa apontam para o uso dos dispositivos de resistência também pelas dirigentes sindicais, afinal, antes de se tornarem lideranças são pessoas, trabalhadoras e sujeitos de direitos como as demais que não estão inseridas na militância.

A utilização desses dispositivos se dá quando as trabalhadoras domésticas pretendem se esquivar ou desviar de circunstâncias ou condições desfavoráveis ou, às vezes, consideradas por elas como irregulares e/ou ilícitas, em seu cotidiano de trabalho. Como exemplo, podemos mencionar as demandas abusivas por parte dos patrões, os constrangimentos pautados em estigmas e discriminações, o rompimento, a quebra de acordos previamente realizados sobre pagamento de salários e/ou valores de diárias, prazos e carga horária, entre outros. É importante que se registre que os dispositivos de resistência são utilizados pelas trabalhadoras domésticas em situações extraordinárias ou incomuns em seu cotidiano na casa das famílias empregadoras, mas também em situações ordinárias de suas vivências individuais.

Para a discussão sobre resistência, é importante demarcar a contribuição de James Scott, que elabora a suposição acerca das “armas dos fracos”, tendo como foco grupos de camponeses e outros grupos ou classes, sujeitos à dominação clara, em sua maioria, sujeitos escravizados, servos, minorias étnicas e povos colonizados (Monsma, 2000; Scott, 2002; Brites, 2001). Para muitos subordinados,

especialmente, aqueles que sofrem a sujeição pessoal, a resistência informal e cotidiana se torna um caminho mais eficiente em um combate que parece não terminar. Embora haja possibilidades em oposições coordenadas e públicas, Scott considera que a resistência cotidiana se destaca pela função específica em lidar com práticas de dominação e exploração que “tomam a forma de relações entre seres humanos que se conhecem” (*apud* Monsma, 2000, p. 5).

Destacamos alguns exemplos que não se esgotam nesse texto e que podem iluminar outras situações em que os dispositivos de resistência podem ser acionados em casos de relações desiguais e opressoras na perspectiva das trabalhadoras domésticas. O primeiro é o caso de Élida, moradora de Nova Iguaçu, na Baixada Fluminense, que fez um relato, aos risos, sobre o não cumprimento do horário de chegada ao trabalho, na casa da patroa. Geralmente, o horário combinado é em torno de 7 ou 8 horas da manhã, o que exige que as trabalhadoras domésticas remuneradas saiam de Nova Iguaçu ainda de madrugada. Élida contou que, mesmo a patroa pedindo para chegar às 8 horas, ela chegava às 11 horas. E ainda assim, se houvesse questionamento por parte da patroa, ela retrucava, justificando o atraso com o horário da saída que sempre ultrapassava as oito horas diárias de trabalho: “Ah, meu amor! Se ela reclamar, eu digo logo que eu nunca saio no horário certo da casa dela. Como é que eu vou chegar às 7, 8 horas, se eu nunca saio no meu horário, no horário da lei?! Eu hein!”. Nessa narrativa fica explícita a estratégia de negociação informal, por meio, inclusive, de um discurso oculto e/ou dissimulado, que vai dando contorno ao ‘jogo’ com a patroa que, por sua vez, aceita essa transgressão/descumprimento dos horários.

Outro exemplo seria a estratégia encontrada pelas trabalhadoras ao escolher em quantas casas trabalhar por diária e selecionar famílias com poucos membros. Isso representaria uma vontade de não se enquadrar em um sistema de domesticidade e exploração do trabalho, com famílias extensas, com altas demandas de organização, alimentação, limpeza, entre outros aspectos para serem executados por uma única trabalhadora doméstica. Sustentamos que essas escolhas podem também ser uma forma de resistir e de garantir um trabalho digno e mais

valorizado. É o caso de Rosa, que não trabalha para famílias com mais de duas pessoas porque acredita que assim vai trabalhar menos e poderá assumir outras faxinas, podendo receber outras diárias em um único dia de trabalho, “lucrando mais”. Esses dois exemplos revelam a força dos arranjos informais no setor doméstico, assim como a complexidade das relações de poder e subalternidade entre patroa e empregada. Apesar das profundas assimetrias, existem (pequenas) margens de protesto por parte das trabalhadoras contra as regras que elas vivem como injustas.

Em última instância, na falha das negociações informais e tomadas de liberdade, observamos também uma estratégia de perpetrar pequenos atos de rebeldia contra o empregador, deteriorando seus bens ou fazendo uma tarefa de limpeza propositadamente errada. Embora acadêmicas feministas tenham nos alertado contra o risco de romantizar a resistência (Abu-Lughod, 1990; Mahmood, 2005), ou atribuir automaticamente uma agência revolucionária à ações ordinárias, as entrevistas sugerem, no entanto, uma decisão consciente de algumas trabalhadoras domésticas de punir seus empregadores realizando atos de rebeldia no nível micro, tais como: cuspir em sua bebida, passar a escova de dentes no banheiro, deixar sujeira/insetos na salada ou roubar comida ou objetos. Essas ações são apresentadas pelas entrevistadas como uma forma de vingança pelos maus-tratos e humilhações que tiveram que suportar. Sandra explica que, apesar de repreensível, esse tipo de reação é apenas normal e previsível. Quando lhe foi perguntado se, tendo as condições financeiras, ela gostaria de ter uma empregada, Sandra respondeu:

Sim, eu a trataria muito bem, porque saberia que ela participa de tudo que é íntimo em minha vida. Eu não gostaria que ela cuspsse na minha coca cola ou passasse minha escova de dentes no banheiro.(Entrevista, 2016).

Como o trabalho doméstico é um trabalho individualizado, isolado e informal, esses pequenos atos de vingança são uma das opções mais pragmáticas disponíveis às trabalhadoras para protestar contra a

desvalorização do seu trabalho. Essas ações de vingança são ao mesmo tempo invisíveis, ou difíceis de provar pelo empregador, protegendo assim a empregada de ser despedida, mas também visível o suficiente pela própria trabalhadora para lhe proporcionar um sentimento de alívio e justiça. Brites (2014) também interpreta atos de roubo realizados pelas trabalhadoras domésticas como parte de suas interações e comunicação com seus empregadores. Segundo ela, o roubo deve ser entendido como uma micro forma de resistência, ilustrando as relações de classe desiguais em jogo no serviço doméstico no Brasil. Percebemos, então, que mesmo quando não organizadas formalmente, as trabalhadoras domésticas utilizam táticas para enfrentar e contestar as relações de trabalho opressivas às quais são expostas. Elas buscam redefinir seus horários, diversificar os empregos para diminuir a relação de dependência, ou se vingam da humilhação deteriorando o conforto de seu empregador.

Talvez pudéssemos ainda refletir acerca da afirmativa ilusória de que as trabalhadoras domésticas são tratadas “como se fossem da família” (Hondagneu-Sotelo, 2001; Silveira, 2014; Stiell e England, 1997). Esse modo particular de relacionamento afetivo, baseado na ficção da igualdade racial e de classe, é frequentemente fonte de engano e decepção, mas deve também ser entendido como uma busca ativa de relações igualitárias por parte das trabalhadoras. Nair Jane, militante do sindicato de Nova Iguaçu, descreve uma família para quem ela gostou de trabalhar e nos explica, com certa ingenuidade: “Esses patrões aí, apesar de serem bem burgueses, eram burgueses amigos, né? Bons burgueses... [...]. Então não tem diferença, a diferença é só a cor e o dinheiro que eu não tinha” (entrevista, 2017, ênfase nosso).⁶ O uso da expressão “só a cor e o dinheiro” revela a profunda e naturalizada desigualdade que estrutura a relação de trabalho, e, ao mesmo tempo, o desejo da trabalhadora de ser realmente parte dessa família. Assim, mesmo as militantes e dirigentes sindicalistas aderem, por vezes, à retórica de ser “quase da

⁶ Parte da entrevista está disponível em Fontes, Acciari, Pinto e Getirana (2019).

família”, numa tentativa de restabelecer uma posição mais favorável dentro dessa relação desigual.

No entanto, é possível que essa equivocada ideia seja utilizada em termos de resistência quando se trata de relações pautadas na confiança, pois permite à trabalhadora conseguir um *status* mais consolidado junto aos patrões. Em um setor onde a lei parece se materializar com dificuldade, a proteção mais imediata das trabalhadoras pode ser uma boa relação com seu patrão e a esperança de compensações informais tais como: presentes, flexibilidade no horário ou serviços (em forma de auxílio) para suas famílias, como por exemplo registrar seus filhos no endereço da patroa para que possam ir em uma boa escola. Muitas entrevistadas descreveram a relação de confiança como um dos critérios mais importantes para avaliar seu empregador; de fato, a primeira qualidade que procuram em um empregador é a honestidade, percebida como a única garantia de que serão tratadas de maneira justa. Portanto, as relações emocionais e a intimidade vivida entre empregadores e empregadas as tornam mutuamente dependentes, embora a relação de poder permaneça assimétrica. Cuidar e explorar, se submeter e resistir, são paradoxos co-constitutivos do trabalho doméstico (Ally, 2011; Brites, 2014).

Como é possível perceber, são muitas e complexas as variáveis ou elementos que se engendram nas vivências laborais e cotidianas no campo do serviço doméstico. Relações que envolvem, ao mesmo tempo, trabalho, afeto, dependência, compensações, entre outros, acabam também por gerar inúmeros equívocos e inadequações do ponto de vista dos direitos do trabalho, considerando a extrema desigualdade que também está posta nessas relações. E, a partir dessas desigualdades, as trabalhadoras vão elaborando práticas que as façam sentir menos desiguais, mais valorizadas e dignas.

Valorizando o trabalho doméstico pela formação

No imaginário de muitas mulheres, sobretudo daquelas que ainda não tiveram nenhum contato com os sindicatos, o trabalho doméstico é atrelado à falta de estudos e esse seria uma das causas de sua desvalorização. Muitas trabalhadoras domésticas, inclusive, se ressentem por não terem uma “formação escolar”. Partindo dessa percepção, é notório que essas mulheres são expostas a uma dupla privação de direitos, como nos explica Alves (2013). Ainda na infância e adolescência essas mulheres não acessam os espaços escolares devido à sua condição de classe, onde nas décadas passadas, eram iniciadas no universo do trabalho doméstico quando crianças e, depois, na vida adulta não conseguem se inserir em outro setor de trabalho que não o do serviço doméstico, que ainda é caracterizado pela informalidade. Algumas dessas trabalhadoras enxergam como uma chance de mudança em sua trajetória de trabalho os cursos de formação e capacitação.

O mercado privado entendeu essa demanda e criou novas ofertas de formação especializadas na área doméstica. A Casa Bombril em São Paulo (uma das maiores empresas de produtos de limpeza no Brasil), por exemplo, lançou um programa de formação profissional para trabalhadoras domésticas junto com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), e afirma ter formado 2000 trabalhadoras domésticas até o momento. Além disso, a Bombril lançou seu próprio programa de TV em 2011: “A melhor empregada doméstica do Brasil”. Cada temporada começa com 24 participantes, elas estão grupadas em pequenas equipes e recebem um novo desafio de limpeza a cada semana. Elas ganham pontos para limpar a tempo, mas também para selecionar os produtos de limpeza corretos – todos da marca Bombril – e seguir os procedimentos na ordem correta. No final, a vencedora recebe um prêmio em dinheiro de cerca de 60000 reais e sua empregadora recebe um ano inteiro de desconto nos produtos da Bombril.

Geovanea, vencedora da temporada de 2013, trabalha no bairro de classe média Vila Madalena em de São Paulo. Ela vem do estado da

Bahia, tinha 47 anos no momento da entrevista, é mãe de 4 filhos e é, segundo ela, “extremamente tímida” e com “baixa autoestima”. Em 2013, uma de suas filhas a inscreveu no programa da Bombril, com o apoio de sua patroa. Geovanea, que nunca tinha falado em público antes ou sequer imaginado aparecer na televisão, se tornou uma estrela no seu bairro. Ela ganhou a temporada de 2013, recebeu os reais com os quais ela pôde comprar uma nova casa e separar de seu marido, teve acesso a um ano de treinamento gratuito e vários certificados da Bombril. Seu favorito foi “colocar itens na geladeira”; pois, ela explica que certos itens devem ser colocados na parte de trás da geladeira para que eles se mantenham frio, enquanto outros podem ser mais expostos às aberturas e fechamentos da geladeira. A carne deve ser sempre mantida no freezer. Geovanea argumenta que ser trabalhadora doméstica “requer um certo conjunto de habilidades, assim como qualquer outra profissão”. Ela tem muito orgulho em fazer um trabalho bem feito e sente que este programa de TV e as formações às quais teve acesso contribuíram para a valorização de seu ofício. Ganhar o programa fez com que ela percebesse seu próprio valor: “foi bom para a minha autoestima, sinto orgulho de mim mesmo”.

A qualificação profissional se revela assim um instrumento importante de resgate da autoestima das trabalhadoras domésticas; é um reconhecimento social de suas habilidades profissionais. De acordo com a pesquisa na Baixada Fluminense, o curso de cuidadores de idosos tem apresentado uma grande demanda por parte de algumas mulheres que já atuam no âmbito do serviço doméstico. Há uma procura pela certificação, pelo diploma, embora a maioria delas acredita já dispor das competências e *expertise* necessárias para o trabalho de cuidado. O curso tinha duração de três meses. A monitora possui formação na área de Fisioterapia e atuava, na época da pesquisa, também em atendimentos a idosos, além de ministrar as aulas no Patronato.

Também há, no imaginário dessas mulheres, a percepção de que o trabalho de cuidado é mais reconhecido e valorizado por exigir uma maior qualificação, ao contrário do trabalho doméstico, entendido como um atributo “natural” do feminino que as mulheres já estariam

aptas a realizar desde que nascem. Muitas trabalhadoras, inclusive, a partir desse contraste intencionam abandonar as atividades de faxineira diarista, passadeira e lavadeira para se tornarem babás ou cuidadoras de pessoas idosas. O curioso é que o universo do serviço doméstico, com legislação própria, é considerado no imaginário social como um ofício menos reconhecido do que o trabalho de *care* (cuidado). Esse não reconhecimento está relacionado à desvalorização social do trabalho reprodutivo e à naturalização do feminino nas tarefas específicas desse universo (Federeci, 2012; Saffioti, 1969; Hirata, 2016). Por ser uma tarefa “natural” feminina, que as mulheres fazem “por amor e não por dinheiro” (Folbre, 2012), o serviço doméstico não seria um trabalho qualificado e nem precisaria de salário ou regulamentação.

Em consequência, os cursos de formação na área do *care*, embora valorizem a profissão na perspectiva da capacitação, acabam por gerar uma distinção interna e uma nova hierarquia: ao invés de valorizar toda a categoria, se valoriza pelo diploma e pelo salário a função de cuidadora em detrimento da função de faxineira ou “simples” empregada doméstica, reproduzindo a ideia de que limpar vale menos do que outras atividades sociais. Nesse novo cenário, a cuidadora seria mais qualificada, merecendo um salário maior do que a “empregada” que é recolocada embaixo da pirâmide social.

Em paralelo a essas formações fornecidas pelo mercado, notamos também um grande investimento por parte dos sindicatos na formação política e cidadã das trabalhadoras. Mais do que um processo de certificação que possa aumentar o salário, se trata nesse caso de formar uma “consciência de classe” e de valorizar politicamente o trabalho doméstico demonstrando seu valor intrínseco para a sociedade. Os sindicatos produzem um discurso contra-hegemônico sobre o trabalho doméstico como sendo a atividade que torna todas as outras atividades possíveis, o colocando assim não abaixo da pirâmide social, mas sim, no centro da sociedade e da economia. Como explica Lúcia Helena, Presidenta do sindicato de Volta Redonda:

O trabalho doméstico é o pior e o melhor de todos os trabalhos. Gera educação, saúde e bem-estar. Se o trabalho doméstico acabar, vai acabar todas as outras profissões. Todos precisam de uma trabalhadora doméstica; o médico, o professor, principalmente quando tem criança, eles precisam da trabalhadora doméstica para cuidar da casa, das crianças e da alimentação. Se o trabalho doméstico termina, o Brasil acaba. É um trabalho muito digno, que deveria ter muito valor, mas as pessoas não valorizam. (Entrevista, 2017).

Ressaltamos nesse processo a parceria com a OIT que desenvolveu dois programas de formação junto com a FENATRAD desde os anos 2000: o “Trabalho Doméstico Cidadão” (TDC) em 2005 e os módulos “Fortalecendo os Sindicatos de Trabalhadoras Domésticas” em 2018. O TDC tinha o duplo objetivo de aumentar o nível de escolarização das trabalhadoras domésticas e promover a ampliação de seus direitos. De acordo com o *Guia Para Programas de Qualificação Para as Trabalhadoras Domésticas* da OIT (2011, p. 9), o TDC foi um programa federal desenvolvido entre os anos de 2005 a 2007, no âmbito do Plano Setorial de Qualificação – Planseq– do Ministério do Trabalho e Emprego e em diálogo com as trabalhadoras domésticas remuneradas e suas organizações sindicais. As atividades do programa tiveram, ainda, o apoio das extintas Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), do Ministério da Educação (MEC), do Ministério das Cidades (Mcidades), do Ministério da Previdência Social (MPS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e da Secretaria Geral da Presidência da República.

Havia uma previsão de que as ações do Trabalho Doméstico Cidadão (TDC) levassem a uma “qualificação social e profissional” das trabalhadoras domésticas, proporcionando a elas um aumento de escolaridade, como mencionado anteriormente, mas também atividades que agregassem um entendimento em políticas públicas, que pudessem gerar a consolidação da representação das trabalhadoras domésticas e um consequente avanço de condições da categoria. O programa foi a primeira política pública a contar com a participação de trabalhadoras domésticas remuneradas, que eram planejadoras, e também o público-alvo

das ações. Estima-se que mais de 300 trabalhadoras domésticas foram beneficiadas no Brasil, com as atividades realizadas em seis estados: Bahia, Sergipe, Pernambuco, Maranhão, Rio de Janeiro e São Paulo. Possibilitou ainda a formação de novas líderes, como por exemplo a atual presidenta de FENATRAD, Luiza Batista, que foi recrutada através desse programa.

Para as trabalhadoras domésticas, esses espaços educativos do programa TDC se tornaram ambientes de reconhecimento e de valorização do trabalho realizado por elas e de descobrimento do poder e da coragem dentro de cada uma. Para Alves (2013) esse espaço era um lugar de expressão pessoal e possibilidade de consolidação do processo emancipatório, de autonomia e organização como categoria profissional das trabalhadoras, mas também como uma direção para assimilação de conhecimentos, socialização de informações, aprendizagens e saberes.

Com objetivos similares, a OIT e a FENATRAD lançaram em 2018 os módulos “Fortalecendo os Sindicatos de Trabalhadoras Domésticas”. Com parecerias e orçamento mais restritos, esses módulos visam promover a formação das dirigentes para que possam fortalecer seus sindicatos, recrutar e formar novas lideranças em nível local. Os seis módulos são: formação política para as trabalhadoras domésticas; legislação nacional e normas internacionais; organização, função e história dos sindicatos; condições de trabalho; planejamento e comunicação. Esse material é concebido como uma forma de alcançar e formar as trabalhadoras domésticas, promovendo rodas de conversas facilitadas pelas próprias dirigentes sindicalistas. Os módulos são uma ferramenta para criar um espaço de diálogo e troca de experiência, permitindo que as trabalhadoras sejam mais cientes dos seus direitos e mais ativas nos seus sindicatos. Se trata assim de um processo de auto-formação e de fortalecimento dos sindicatos. As dirigentes da FENATRAD que foram capacitadas no dia do lançamento (16 dezembro de 2018), confirmaram:

Precisamos desses espaços para tratar dos assuntos difíceis da violência e da discriminação, afim de combater o machismo e o racismo na sociedade.

Graças a esse dia de formação, percebemos que nós somos capazes e devemos valorizar mais nosso próprio trabalho. Estamos preparadas para repassar essa formação para a base.

Tal como foi com o TDC, esses módulos de formação permitem, além de uma capacitação formal em direitos e atuação sindical, um processo de empoderamento (Sardenberg, 2008; Hill Collins, 2000) das trabalhadoras domésticas. Resgatando sua própria história de luta, elas valorizam seus conhecimentos e relembra os sucessos da categoria. Lhes dão ainda a legitimidade para atuar como formadoras, fortalecendo sua autoestima e confiança nas suas próprias capacidades. Esses programas de formação tornam as trabalhadoras domésticas sujeitos políticos e cidadãs ativas, em oposição à imagem tradicional da trabalhadora invisível e pouco qualificada, descendente de escravizada. A formação política e sindical permite redefinir o papel do trabalho doméstico na sociedade brasileira e empoderar as trabalhadoras a fim de lutar contra a exploração e opressão da categoria.

O cuidado como ato de resistência coletiva

Por fim, observamos que as trabalhadoras domésticas também resistem de maneira mais convencional, usando as armas “dos fortes” (Ka-beer, Sudarshan e Milward, 2013); têm seus próprios sindicatos e uma federação nacional que luta pelos seus direitos como trabalhadoras. Em muitos aspectos, os sindicatos de trabalhadoras domésticas funcionam como os sindicatos dos demais setores: atendem e orientam a categoria, fazem rescisão de contrato, mediação com os empregadores e, quando necessário, representam as trabalhadoras na justiça do trabalho. Desenvolveram também ações institucionais, principalmente durante os anos do governo do Partido dos Trabalhadores (PT), para influenciar as políticas públicas e obter a reforma constitucional de 2013 e a lei de 2015.

Contudo, por causa da precariedade e informalidade características do setor, os sindicatos de trabalhadoras domésticas têm suas

peculiaridades. Por um lado, os sindicatos têm poucas sócias, e menos ainda pegando sua taxa de afiliação, e por outro, nunca receberam o imposto sindical.⁷ Isso significa que nunca tiveram um financiamento estável, nem dirigentes “liberadas”, pagas pelo sindicato para representar a categoria. Funcionam essencialmente pela boa vontade de algumas líderes que tentam combinar seu trabalho de doméstica com as exigências de dirigir um sindicato. Muitos sindicatos têm dificuldade para pagar suas contas de luz e aluguel mensal, requerendo o apoio de parceiros para poder participar de eventos e congressos ou até para arcar com o custo de organizar suas próprias eleições.

Apesar dessas dificuldades estruturais, nossas pesquisas revelaram a importância que os sindicatos passam a ocupar na vida das militantes. Para além das práticas mais tradicionalmente associadas à ação sindical, tais como incidência política, negociação ou representação na justiça trabalhista, percebemos uma dimensão empoderadora e afetiva que torna esses espaços absolutamente centrais para as militantes. No contexto atual de reformas neoliberais contra os direitos coletivos, a extrema concorrência entre trabalhadores aumentada pelas altas taxas de desemprego e a precarização generalizada da população, essa possibilidade de estar juntas e se empoderar é em si um ato de resistência. Os sindicatos são espaços onde pode ser construída a identidade política “trabalhadora doméstica”. O contato com os movimentos negros e feministas fortaleceram uma análise sobre a desvalorização do trabalho doméstico como sendo o resultado das opressões de gênero, raça e classe, dando dessa forma mais armas à categoria para lutar e se organizar. De fato, os sindicatos de trabalhadoras domésticas são chamados para participar de discussões sobre igualdade racial, trabalho escravo, trabalho infanto-juvenil, violência de gênero e assédio no local de trabalho. As formas múltiplas de opressão vividas pelas trabalhadoras lhes

⁷ Financiamento automático para as outras categorias até a reforma trabalhista de 2017, que correspondia à 1 dia de salário por ano, pago diretamente ao sindicato da categoria, que o trabalhador seja afiliado ou não.

permitem criar uma identidade coletiva plural e estar inseridas em vários espaços dos movimentos sociais.

Ao longo dos congressos da categoria (houve 11 edições de Congressos Nacionais de Trabalhadoras Domésticas desde o ano de 1968) e com a realização de encontros e atividades de formação nos sindicatos, podemos ver a emergência de uma “consciência interseccional” de mulher negra e trabalhadora que se contrapõe à tradicional imagem desvalorizada da doméstica sem direitos (Bernardino-Costa, 2015). Percebemos, durante nossa própria participação nesses encontros, que os espaços dos sindicatos promovem uma intensa troca de informações e experiências, assim como a construção de conhecimento a partir do contato das trabalhadoras domésticas com outras categorias e instituições. É possível perceber nesses momentos de encontros que há um considerável acúmulo de informações entre as mulheres sindicalizadas tanto sobre suas próprias trajetórias individuais como acerca da direção política que envolve o trabalho ao longo de anos de dedicação aos sindicatos. Em sua grande maioria, as trabalhadoras domésticas demonstram que a participação nos sindicatos ressignificou a maneira de pensar seus direitos a partir do entendimento sobre “a dimensão do coletivo como emancipação real” (Ribeiro, 2018: 25).

Os encontros locais e nacionais são também momentos de confraternização e sociabilidade preciosos para a categoria. Nessas ocasiões, as dirigentes demonstram uma grande criatividade e um gosto por atividades culturais. No último Congresso Nacional da FENATRAD realizado em 2016, no Rio de Janeiro, as militantes organizaram um desfile das delegações, uma noite de talentos e uma representação teatral do grupo as Marias do Brasil – grupo composto por trabalhadoras domésticas e ligado ao sindicato do Rio de Janeiro. Durante o desfile das delegações, cada estado devia apresentar um elemento característico de sua região: Recife cantou uma ciranda, Bahia se vestiu com tecidos africanos e trouxe pulseira do Bomfim, o Rio de Janeiro fez uma roda de samba. O caráter formativo e militante desses encontros é complementado por um aspecto festivo e social, que proporciona momentos de lazer às trabalhadoras domésticas em meio das dificuldades do cotidiano.



Roda de samba, delegação do Rio de Janeiro. Foto de Louisa Acciari, reproduzida com permissão

De fato, argumentamos que num setor informal, onde o trabalho é fragmentado e individualizado, se reunir, estar juntas e cuidar umas das outras, é em si um ato de resistência. Esses momentos de amizade entre trabalhadoras que acontecem nos espaços dos sindicatos lhes permitem não estarem mais somente cuidando dos outros, dos patrões, dos filhos, das casas, mas também de si mesmo e de suas companheiras. Como afirmado pela feminista negra norte-americana Audre Lorde (1988): “Cuidar de mim não é autoindulgência. É autopreservação. E isso é um ato de guerra política”. Da mesma forma, sugerimos que os momentos de lazes, afetos e cuidados entre companheiras são atos de “guerra política” contra uma estrutura social e econômica opressiva. Na atualidade, mulheres negras ainda lutam para reconhecer sua dor e encontrar formas de curá-la, como nos informa bell hooks (2000, p. 11). Para a feminista negra “aprender a amar é uma forma de encontrar a cura”, considerando que o afeto pode gerar uma expansão no sentido de sustentar o crescimento espiritual das mulheres negras e ajudá-las a crescer, já que para hooks

o amor é uma ação. “Quando nós, mulheres negras, experimentamos a força transformadora do amor em nossas vidas, assumimos atitudes capazes de alterar completamente as estruturas sociais existentes” (p. 12).

Segundos os dados disponíveis (Bernardino, 2007; Kofes, 2001; Pinto, 2015) e os relatos das líderes mais antigas, percebemos que os sindicatos sempre desempenharam uma função recreativa e festiva além de serem espaços de reivindicação política. Muitas dirigentes falaram por exemplo da importância das feijoadas organizadas nos dias de domingo, que eram momentos únicos para reunir as trabalhadoras e confraternizar. As dirigentes do sindicato do Rio de Janeiro explicaram também que nos anos 1980, a maioria das trabalhadoras ainda morava no emprego, portanto, as reuniões de domingo eram para elas momentos de lazer e de sociabilidade. Segundo Carli: “Na época, ficava lotado nos domingos. Porque elas não tinham pra onde ir, então elas vinham aqui no domingo, faziam almoço e dormiam aqui” (entrevista, 2016).

Algumas militantes ainda ressaltaram que esse espaço coletivo funciona como uma terapia ou uma cura coletiva. As trabalhadoras domésticas não têm outro lugar onde encontrar suas colegas, compartilhar problemas de trabalho e desabafar. Ainda hoje, morando nas suas próprias casas, continuam trabalhando de maneira isolada e são muitas vezes a única empregada dentro da casa particular onde trabalham. Não têm, como nos outros setores, momentos de sociabilidade nem a possibilidade de conversar com seus colegas no local de trabalho. Rosa, Presidenta do sindicato de Franca, afirma que “o sindicato é como um consultório médico”, as trabalhadoras trazem todos seus problemas profissionais e pessoais para o atendimento. As rodas de conversas e reuniões nos sindicatos permitem essa terapia coletiva; ao perceber que compartilham experiências e problemas similares, as trabalhadoras domésticas também constroem um sentimento de identidade coletiva e identificam interesses comuns da categoria.

Das relações engendradas e publicizadas entre as trabalhadoras domésticas que compuseram nossos universos de pesquisa, é possível inferir que o que une a categoria diante das dificuldades, e o que permite criar um coletivo “trabalhadoras domésticas” mais homogêneo, é o compartilhamento da experiência de múltiplas opressões. Dentro dos sindicatos, as trabalhadoras desenvolvem uma análise política interseccional de sua opressão ao perceber que estão todas na mesma situação: se trata, portanto, de uma questão estrutural e não de um problema individual. O espaço dos sindicatos permite também desenvolver afeto e cuidado recíproco entre elas. Os laços afetivos fazem com que se dediquem à luta da categoria e permaneçam no sindicato por anos e décadas. Além da dimensão ideológica, de querer lutar pela justiça social e defender sua categoria, as militantes estão unidas por amor e amizade e cuidam umas das outras como se fossem uma só família. Como afirmado por Rosa: “a gente luta por amor pela categoria”.

Assim, afirmamos que apesar de não se identificarem como feministas, as trabalhadoras domésticas sindicalizadas desenvolveram práticas de cuidado coletivo e uma prática interseccional emancipadora próximas ao que podemos encontrar no pensamento feminista, e no feminismo negro em particular. Pelas suas ações concretas, as domésticas militantes produzem uma forma de feminismo popular que atende às demandas materiais imediatas das mulheres trabalhadoras além de oferecer um espaço de sociabilidade e autocuidado. Essas práticas nos convidam ainda a repensar os sindicatos como espaços não só de politização, mas também de solidariedade e carinho; de fato, as trabalhadoras domésticas inventaram um sindicalismo atípico para um setor de trabalho atípico, e criaram, dentro dele, relações sociais mais igualitárias. É nos sindicatos que se pode construir o carinho que tantas vezes falta nas relações de trabalho exploradoras e desiguais.



Seminário de formação no sindicato de Nova Iguaçu, março de 2018. Foto de Lia Manso, membro da ONG Criola, reproduzida com permissão.

Conclusão

O presente texto propôs uma discussão sobre as estratégias de resistência das trabalhadoras domésticas no Brasil frente à exploração estrutural que desqualifica e desvaloriza seu trabalho. Com base em duas pesquisas de campo na região Sudeste, realizadas entre 2015 e 2018, entendemos que há um amplo leque de formas de contestação acionado pelas trabalhadoras domésticas, aqui nomeados como *dispositivos de resistência*, que seriam as estratégias centrais para recuperar o valor do próprio trabalho e sua função em nossa sociedade. Essas estratégias incluem resistência informal nas relações de trabalho, tais como contestação do horário ou pequenos atos de rebeldia; uma estratégia de formação que vem desconstruir a ideia de que o trabalho doméstico seria o “natural feminino” e, portanto, uma atividade não qualificada; e a organização coletiva por via dos sindicatos da categoria. Cada trabalhadora usa uma variedade de estratégias dentro desses dispositivos, podendo, segundo sua situação

particular, recorrer a uma forma de resistência ou combiná-las de forma criativa. Essas ações permitem revalorizar o trabalho doméstico e criar um sentimento de dignidade por parte das trabalhadoras. É importante também que se registre a necessidade de se quebrar ou repensar a dicotomia entre domésticas sindicalizadas e domésticas não sindicalizadas, uma vez que todas, independente de ocuparem os espaços dos sindicatos, desenvolveram determinadas formas de resistências sejam elas individuais ou coletivas. Sinalizamos, por exemplo, os cursos de formação que, apesar de estar inseridos numa lógica de mercado, proporcionam ganhos reais para as trabalhadoras em termos de *status* e salário. Percebemos também que as trabalhadoras sindicalizadas não deixam de ter recurso às ações individuais ou informais, mesmo que inseridas nos espaços de luta coletiva. De fato, existem sinais de contradições e tensões acerca das trajetórias das dirigentes dos sindicatos, como por exemplo, a necessidade de atuar como diarista sem carteira assinada para estar na liderança do sindicato, ou ainda os laços afetivos com as patroas que podem levar a aceitar um certo grau de submissão e exploração.

Nossas pesquisas apontam, ainda, para os desafios que a organização de uma categoria como a das trabalhadoras domésticas traz tanto para o feminismo como para o sindicalismo. Por ser uma categoria principalmente composta por mulheres, se poderia esperar uma maior representatividade e adesão ao movimento feminista. Contudo, a razão de ser e as pautas históricas das organizações de trabalhadoras domésticas (a igualdade de direito com as demais profissões) contradizem, de certa forma, as análises propostas pelas feministas sobre a divisão sexual do trabalho. Enquanto umas demandam seu reconhecimento como categoria profissional, as outras requerem distância com o espaço do lar e uma redistribuição das tarefas domésticas entre os sexos. Essas tensões não impediram a realização de contatos entre os sindicatos de trabalhadoras domésticas e os movimentos feministas, mas podem explicar porque muitas das militantes domésticas não se identificam como feministas. Observamos, contudo, práticas políticas produzidas pelos sindicatos que se

aproximam do que as feministas negras analisam como emancipadoras e interseccionais, revelando espaços de diálogos possíveis entre organizações.

Por fim, essas práticas emancipadoras questionam também o que pensamos e reconhecemos como sindicalismo. Na impossibilidade de ter uma atuação sindical tradicional, com greves, negociações coletivas e ações públicas mais visíveis, as trabalhadoras domésticas produziram suas próprias formas de organização e politização da categoria. Destacamos em particular a importância do cuidado e do afeto nos espaços dos sindicatos, que permitem unir as trabalhadoras diante das opressões e explorações por elas enfrentadas. O “lutar por amor”, o estar juntas, o cuidar, são aqui ressignificados como atos de resistência, e podem inspirar, ao nosso ver, lutas em outros setores.

Bibliografia

Abu-Lughod, L. (1990). The romance of resistance: tracing transformations of power through Bedouin women. *American Ethnologist*, 17 (1).

Acciari, L. (2016). “Foi Difícil, mas Sempre Falo que Nós Somos Guerreiras” – O Movimento das Trabalhadoras Domésticas Entre a Marginalidade e o Empoderamento. *Mosaico*, 7 (11).

Acciari, L. (2018). *Paradoxes of Subaltern Politics: Brazilian Domestic Workers' Mobilisations to Become Workers and Decolonise Labour*. Tese de Doutorado. Londres: London School of Economics. Recuperado de: <http://etheses.lse.ac.uk/3839/>.

Ally, S. (2011). On laws, rights and conventions: a provocation. *Conversations. International Feminist Journal of Politics*, 13 (3).

Alves, F. E. (2013). *De escrava a cidadã: educação, trabalho e emancipação das trabalhadoras domésticas*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Educação. Salvador: Universidade Federal da Bahia.

Bernardino-Costa, J. (2007.) *Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Brasília: Universidade de Brasília.

Bernardino-Costa, J. (2015.) *Saberes Subalternos e Decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*. Brasília: UnB.

Lei Complementar Nº. 150, 1º de junho de 2015.

Brites, J. (2001). *Afeto, desigualdade e rebeldia: bastidores do serviço doméstico*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Brites, J. (2014). Domestic service, affection and inequality: Elements of subalternity. *Women's Studies International Forum*, (46).

Chaney, E. e Castro, M. (1989). *Muchachas no more! Household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press.

Cornwall, A., Oliveira, C. e Gonçalves, T. (2013). "If You Don't See a Light in the Darkness, You Must Light a Fire": Brazilian Domestic Workers' Struggle for Rights. Em N. Kabeer, R. M. Sudarshan e K. Milward (orgs.). *Organizing women workers in the informal economy: beyond the weapons of the weak*. Londres: Zed Books.

Deleuze, G. (1990). ¿Que és un dispositivo? Em AAVV. *Michel Foucault, filósofo*. Barcelona: Gedisa.

DIEESE. (2013). *O Emprego Doméstico no Brasil*. Estudos e Pesquisas, Nº 68. *Emenda Constitucional Nº 72, 2 de abril de 2013.*

Federici, S. (2012). *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle*. Nueva York: Common Notions Brooklyn.

Folbre, N. (2012). *For love and money: care provision in the United States*. New York: Russell Sage Foundation.

- Fontes, P., Acciari, L., Pinto, T. e Getirana, Y. (2019). “Eu tinha minha liberdade”: entrevista de Nair Jane de Castro Lima, liderança histórica das trabalhadoras domésticas do Rio de Janeiro. *Revista Mundos do Trabalho*, 10 (20).
- Foucault, M. (1976). *Histoire de la sexualité*. Vol. I, La Volonté de savoir. Paris: Gallimard.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France, 1978-1979*. Paris: Gallimard.
- Gomes, C. e Sorj, B. (2014). Corpo, geração e identidade: a Marcha das vadias no Brasil. *Soc. Estado*, 29 (2).
- Gonçalves, T. (2010). Crossroads of empowerment: the organisation of women domestic workers in Brazil. *IDS Bulletin*, 41 (2).
- Gonzalez, L. (1984). Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje ANPOCS*, (2).
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26 (1).
- Hirata, H. (2016). Mulheres brasileiras: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. *Confin* 26.
- Hill Collins, P. (2000). *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. New York: Routledge.
- Hill Collins, P. e Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2001) *Doméstica: immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*. Berkeley: University of California Press.
- hooks, b. (2000). Vivendo de amor. En J. Werneck, M. Mendonça e E.C. White (orgs.). *O livro da saúde das mulheres negras. Nossos passos vêm de longe*. Rio de Janeiro: Pallas-Criola.
- Kabeer, N., Sudarshan, R. M. e Milward, K. (2013). *Organizing women workers in the informal economy: beyond the weapons of the weak*. Londres: Zed books.

Kofes, S. (2001). *Mulher, mulheres – identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas*. Campinas: Editora da Unicamp.

Lei Complementar N° 150, 1 de junho de 2015.

Lorde, A. (1988). *A burst of light*. New York: Broadside Press.

Mahmood, S. (2005). *Politics of piety: the Islamic revival and the feminist subject*. Princeton: Princeton University Press.

Monsma, K. (2000). James Scott e a resistência cotidiana no campo: uma avaliação crítica. *Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, (49).

OIT. (2011). *Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas*. Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. Brasília: OIT.

Pande, A. (2012). From “balcony talk” and “practical prayers” to illegal collectives: migrant domestic workers and meso-level resistances in Lebanon. *Gender & Society*, 26 (3).

Pinto, E. A. (2015). *Etnicidade, Gênero e Educação: Trajetória de Vida de Laudelina De Campos Mello*. São Paulo: Anita Garibaldi.

Pinto, T. de O. (2019). “Eu tinha uma certa liberdade”: famílias, direitos e dispositivos de resistência de trabalhadoras domésticas de Nova Iguaçu – RJ. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Ribeiro, D. (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras.

Saffioti, E. (1969). *A mulher na sociedade de classes, mito e realidade*. São Paulo: Quatro Artes.

Sardenberg, C. M. B. (2008). Liberal vs. liberating empowerment: a Latin American feminist perspective on conceptualising women’s empowerment. *IDS Bulletin*, 39 (6).

Scott, J. (2002). Formas cotidianas da resistência camponesa. *Revista Raízes*, 21 (1).

Scott, J. (2013). *A dominação e a arte da resistência. Discursos ocultos*. Tradução de Pedro Serras Pereira. Lisboa: Letra Livre.

Silveira, L. M. (2014). *Como se fosse da família: a relação (in) tensa entre mães e babás*. Rio de Janeiro: E-papers-FAPERJ

Stiell, B. y England, K. I. M. (1997). Domestic distinctions: constructing difference among paid domestic workers in Toronto. *Gender, Place and Culture*, 4 (3).

Revolución de los cuidados

Elementos para una reivindicación de derechos desde el sindicato de mujeres del trabajo doméstico remunerado en Colombia

*Juan David Almeyda Sarmiento**,

*Blanca María Díaz Villa** y José Rubio Martínez****

Introducción

El escrito tiene por objeto evidenciar elementos contextuales, dificultades y retos que las experiencias de las mujeres que se desempeñan laboralmente en el ámbito doméstico han asumido y a los cuales se enfrentan en la conformación de organizaciones sindicales que reivindiquen sus derechos y permitan una disputa colectiva que se incline por transformaciones estructurales que comporten la

* Investigador. Filósofo por la Universidad Industrial de Santander. Integrante del Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos - CPDH Santander. Integrante del Nodo Santander de la Red de Educación y Desarrollo Humano - REDH, del CINDE. juanalmeyda96@gmail.com

** Investigadora. Integrante del Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos - CPDH Santander. Integrante del Nodo Santander de la Red de Educación y Desarrollo Humano - REDH, del CINDE. maryadiazvilla2002@hotmail.com

*** Profesor e investigador. Integrante del Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos - CPDH Santander. Integrante del Nodo Santander de la Red de Educación y Desarrollo Humano - REDH, del CINDE. jose.rubio.martinez6@gmail.com

consideración de dimensiones o aspectos que paulatinamente han ocupado un lugar en las agendas de cambio. De este modo, se traza un recorrido jurídico y social cuya valoración se realiza a la luz de las tesis de Nancy Fraser en relación con la justicia (en tanto que reconocimiento y redistribución) y de los marcos de posibilidad que perfila y contempla, además, elementos de las agendas feministas y de la reivindicación de derechos en un escenario capitalista globalizado.

Así, se trata de destacar la organización sindical como una forma legítima y vigente de la lucha organizada dentro del sistema capitalista neoliberal, que supone como uno de sus ramos esenciales la prevalencia de la ganancia por sobre y a costa de las formas más elementales de la dignidad humana. Lo que se puede encontrar en estas páginas es un análisis bajo una mirada filosófico-política de lo que son las luchas de las trabajadoras¹ y, en particular, de las invisibilizadas por el tipo de trabajo que deben ejercer; para el caso, el del trabajo ligado al cuidado, que se entiende en este texto como fundamental en las estructuras sociales y políticas.

El análisis crítico que aquí se expone pretende poner de relieve la importancia que desempeña, incluso en una sociedad en crisis, la organización popular y obrera. Aunado a lo anterior, la necesidad de una lucha desde un frente direccionado por la mujer (debido a la naturaleza que se le da a la forma organizativa del sindicato en este caso) en tanto contribuye a que se abran los rígidos límites de la resistencia dentro del sistema neoliberal para poder fomentar una articulación con otras luchas. Las mismas, si bien inicialmente de carácter reivindicatorio o que no hacen explícita una agenda feminista en sus apuestas, pueden propender por un horizonte emancipatorio –al igual que el de las mujeres trabajadoras domésticas– hacia la consecución de una sociedad orientada por la justicia social.

¹ Al utilizar el término “las luchas” se quiere sintetizar los múltiples conflictos sociales, económicos, políticos y jurídicos que se presentan en el desarrollo de las labores correspondientes al trabajo doméstico (entre los que se encuentran el reconocimiento y la redistribución, como se verá más adelante). Para un panorama general de dichas luchas ver (Osorio y Jiménez, 2019).

La propuesta por tratar, entonces, se distribuye en tres secciones: la primera busca delimitar las características esenciales relacionadas con el entendimiento de una organización sindical de mujeres del trabajo doméstico remunerado. En este apartado se presentan las fuentes que permiten aludir propiamente del caso específico de lucha sindical que tiende hacia la reivindicación de la igualdad laboral expresada tanto en el ámbito económico como en el político, desde el reconocimiento de las diferencias de sexo y de género.

En la segunda sección, se describe la propuesta teórica que brinda un sustento respecto a la manera de entender el sindicato, la organización y la lucha desde este frente como una representación de la búsqueda colectiva de un cambio social por medio de la *praxis* revolucionaria. Dicha propuesta viene de la mano de una lectura basada en los aportes de Nancy Fraser, autora estadounidense, que permite considerar su teoría filosófico-política en relación con las realidades que son descritas y con ello dar paso a las posibilidades que proyecta y que pueden ser estandartes de los explotados, oprimidos e incluso de aquellos que se encuentran situados en dinámicas en que se incrementan las formas de su sometimiento. Finalmente, en la tercera sección, se propone un análisis, siguiendo a Fraser, que permite pensar la lucha sindical como una potenciadora de las fracturas del sistema neoliberal en crisis para reconfigurar las formas de construir economía, política y cultura.

1. Mujeres del trabajo doméstico remunerado: entre sindicatos e invisibilidades

El trabajo del hogar en Colombia, en tanto que oficio remunerado (trabajo doméstico), es realizado en su gran mayoría, sino en su totalidad, por mujeres (Portafolio, 2019). Según la Gran Encuesta Integrada del hogar del 2016, el servicio doméstico del país lo conforman 677.218 personas, siendo esta actividad el 3.1 % de personas ocupadas en Colombia. Desde una perspectiva económica de género, este sector de trabajo lo realiza el 7.3 % de las mujeres en Colombia. Lo anterior es un

motivo que invita a realizar una mirada a las condiciones laborales, las cuales muestran la categoría de género y de clase presentes en este sector, pues este trabajo ha sido históricamente una dimensión de la sociedad impuesta y reducida a un ejercicio histórico condicionado por el género mismo de la mujer en tanto que mujer, pues los roles de cuidado y de actividades concernientes a la vida privada de los hogares han sido delegados en esa división patriarcal del trabajo a la mujer, como lo indica Simone de Beauvoir en su *Segundo sexo* (1976).

La mujer ha sido considerada un objeto del hogar y es la encargada de realizar las actividades para su manutención. La educación que reciben gira en torno a capacitarlas y educarlas para estos roles de cuidado desde su niñez. Lo dicho es la razón por la cual este campo laboral está mayoritariamente constituido por mujeres. Claro que, unida a todas estas condiciones históricas y de género, esta opción laboral es de las pocas posibilidades reales a las que las mujeres sin estudio, de sectores socioeconómicos bajos y sin experiencia laboral pueden considerar, ya que se cree que es un trabajo donde ellas tienen condiciones naturales para realizar, propio de las narrativas que naturalizan como actitudes propias de la mujer aquellas correspondientes al cuidado.

A pesar de lo necesaria y cotidiana que es esta actividad, históricamente ha sido denigrada como trabajo (aun hay resistencias para considerar el cuidado como un trabajo remunerado). Uno de los obstáculos que deben afrontar las mujeres que realizan estas tareas de cuidado es que, al cumplir esta “labor de baja categoría social”, son tratadas de forma denigrante, con salarios paupérrimos y sin dignidad, pues realizan los trabajos que nadie quiere hacer en el hogar e igualan sus dignidades y derechos propios adquiridos por el hecho de ser humanos al valor social con el que están estereotipadas sus actividades laborales. Tal es el caso de lo que sucede en las condiciones laborales de estas mujeres en Colombia: a pesar de los tantos hogares que tienen mujeres que realizan el trabajo doméstico, solo 66 mil de las 677.218 personas que ejercen este trabajo, según la Escuela Nacional Sindical, cuentan con un contrato escrito. La población que compone

este campo de trabajo incluye los márgenes sociales que la sociedad rezaga.

En las Políticas de Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe que publicó la OIT en el 2016 se evidencia que las mujeres que realizan estos trabajos son principalmente migrantes (legales e ilegales), afrodescendientes, de niveles socioeconómicos bajos y, en el caso de Colombia, desplazadas por la violencia interna. Las condiciones de vida de quienes recurren a este tipo de trabajo rara vez están atadas al deseo y voluntad propia (León, 2013).

Al ser este trabajo estigmatizado social y económicamente, la población que lo realiza es principalmente de estratos socioeconómicos bajos que va a laborar a estratos socioeconómicos medios o altos para que sus jefes, muchas veces con formación profesional con diferentes grados de especialización, reciban un pago mucho mayor al que reciben ellas por hacer actividades, que para ellos, son perjudiciales económicamente, pues no le generan un pago de acuerdo a sus niveles de estudios. Esta es la principal contradicción económica y social a la que las mujeres que realizan estos trabajos deben someterse, a saber, apoyar económicamente a hogares para que puedan producir y ellas reciben a cambio una realidad laboral denigrante y mal remunerada.

El trabajo doméstico es un concepto que reivindica una serie de antecedentes de luchas de la mujer que han buscado legitimar su rol como trabajadoras que aportan en la construcción de una sociedad a la que pertenecen y que, por tanto, las vuelve merecedoras de una igualdad social que permita una puesta en práctica de los derechos fundamentales que las cobijan:

El reconocimiento legal al servicio doméstico, ha sido con reiteración un elemento de difícil aceptación por parte del Estado, toda vez que las personas que ofrecen este tipo de servicio se encuentran en tales condiciones de vulnerabilidad, que difícilmente son siquiera evidenciadas como trabajadoras y simplemente se les ha tratado como personas necesitadas de una retribución por un trabajo que no requiere de ningún tipo de conocimiento o preparación especial, y como tal, también se les trata y remunera. (Barrera, 2019, pp. 29-30).

La formalización de este tipo de labores logró consolidar una forma de trabajo que corresponde a las clases marginales de la sociedad colombiana,² esto se puede apreciar por medio de la ratificación del convenio N° 189 de la OIT con la ley 1595 de 2012.

El caso colombiano no es la excepción a la regla de la asimetría de poder que se construye dentro de la relación empleador-trabajador dentro del marco social y laboral implementado a la hora de llevar a cabo labores domésticas. El trabajo doméstico en Colombia ha sido un campo de batalla para legitimar las luchas por los derechos laborales correspondientes para una vida digna, pues a pesar de que para la población general su jornada laboral es de ocho horas, para las personas que realizan trabajo doméstico es de diez horas, junto a otras medidas laborales que las ponen en desventaja con respecto a los trabajadores en general, y es que la formalización de este trabajo en Colombia está en la proporción de que de cada diez trabajadoras, ocho son contratadas de manera informal según la Escuela Nacional Sindical.

El convenio N° 189 de la OIT establece mínimos importantes para la formalización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe, entre ellos la inclusión en seguridad social, la inspección, las normativas, los incentivos y la negociación colectiva. En Colombia, con la política pública del trabajo doméstico (Ley 1788 de 2016), se consiguió la inclusión del pago de las primas; sin embargo, a pesar de este avance económico, la realidad es que a este sector laboral aún se le paga hasta el 30% de su salario en especie. Y a pesar de la iniciativa de los organismos internacionales por formalizar este empleo,

² Para una delimitación propiamente de cómo se entiende este trabajo en Colombia: “Es la persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador. Solo las personas naturales pueden prestar este tipo de servicios y se entiende que solo se puede prestar a personas naturales, puesto que el servicio está directamente relacionado con el hogar o la casa de habitación” (Ministerio de Trabajo, 2012, p. 11).

la realidad es que aún están en condiciones donde ni siquiera tienen contratos definidos en los cuales se les especifique lo que van a hacer, el pago y el tiempo.

El reto para nuestra sociedad es el intentar darles las mismas posibilidades de trabajo generales a este sector laboral. Entendiendo toda esta realidad en términos de igualdad laboral, uno de los grandes retos a los que se enfrenta este grupo de trabajadoras es lo relacionado a la negociación colectiva: primero, para al menos intentar formalizar este trabajo es necesario que el sector empleador esté organizado. Este es el primer gran reto.

Segundo, la estigmatización histórica a la que ha sido sometido el sindicalismo en Colombia, junto a la persecución y la masacre de sus dirigentes, ha ocasionado una mala imagen y prensa para el sector sindical, contando solo con 1.424.048 personas sindicalizadas según el Censo Sindical realizado en el 2017. En esta necesidad política y económica de intentar darle una realidad distinta a la situación laboral y social que viven las mujeres que desempeñan el trabajo doméstico es que distintas organizaciones y sindicatos han apostado por la creación de sindicatos para mujeres trabajadoras domésticas.

Entendiendo las realidades territoriales, sociales, económicas, raciales, etarias, es que se han conformado cinco sindicatos diferentes. Esta diversidad permite, en una sociedad que no mira con buenos ojos al sindicalismo, organizar a las mujeres dedicadas a las actividades domésticas, llegar a los lugares donde viven, establecer contactos con ellas y ayudarlas para intentar formalizar su trabajo, porque no existe en este país una forma de inspeccionar las condiciones laborales a las que son sometidas las mujeres que realizan trabajo doméstico, en tanto sus lugares de trabajo están amparados por el derecho que trae consigo la propiedad privada y el derecho a la intimidad. Por lo anterior, la unidad y la organización se convirtieron (y lo siguen siendo) en pilares fundamentales para apelar a las formas de lucha correspondientes que permitan la visualización de las caras marginadas por la invisibilidad del trabajo dentro del hogar:

realizado en el espacio privado de los hogares, se corresponde con una actividad que, en tanto no industrial, no material ni extradoméstica, encarna un conflicto con las nociones más tradicionales de trabajo, y esto (...) tiene implicaciones en relación con los derechos reconocidos y efectivamente realizados por las trabajadoras domésticas. (Osorio y Jiménez, 2019, pp. 18-19).

El ejercicio de movilizar la fuerza popular de todas las trabajadoras permitió que, por ley, se garantizaran unos mínimos básicos para poder subsistir. No obstante, la implementación de una normativa correcta va de la mano de una correcta aplicabilidad de la norma, cosa que se ve imposibilitada debido a lo profundo que ha calado en la cultura colombiana una estigmatización del cuidado de hogar como una tarea dada por naturaleza a la mujer que, por tanto, no merece mayor pago que aquel que sea dado por especie.

La subvaloración que recibe el trabajo doméstico va de la mano del mismo desprestigio de las encargadas de satisfacer dicha necesidad (Castro, 1982). El cuidado, en este contexto, responde a una mera relación de abuso y explotación laboral donde se piensa que la fuerza de trabajo que se lleva a cabo en dicho empleo sea menospreciada y vista como de segunda categoría, cosa que deslegitima el estilo de vida que se constituye a la hora de pensar la sobreexplotada manera de cumplir con las funciones del cuidado del hogar (León, 1984).

La movilización por medio de un sindicato ha permitido romper con esas lógicas de abuso y explotación que se habían levantado sobre la vida de las empleadas domésticas. En el caso colombiano, si bien no se ha logrado desestimar por completo el prejuicio sobre el trabajo doméstico, ha permitido una puesta en el ojo público a esa fuerza laboral que se cree de segunda categoría por su condición de servir a un hogar específico. La movilización de forma sindical permite una crítica hacia una sociedad capitalista y globalizada que coloca los márgenes de éxito de acuerdo con un tipo específico de tareas que considera “dignas” o “indignas” de ser merecedoras de mínimos de remuneración. La fuerza colectiva de un sindicato como lo es

el de trabajadoras remuneradas del hogar permite (y ha permitido) una formación y legitimación en lo correspondiente a la lucha por su propio estilo de vida bajo principios de dignidad.

Las batallas que se libran en este campo de los cuidados son luchas contra un estigma prejuicioso que se esconde dentro de las fisuras de la sociedad para relegar y desmeritar un tipo específico de población que consideran debe existir en su estado de miseria y explotación para poder servir a una “mejor categoría de persona”. La marginalidad de una persona por medio de la desacreditación de su fuerza de trabajo direccionada al cuidado del hogar es un atentado directo a la integridad de una persona. La colectividad organizada es un puente de deliberación e integración tanto de género como de clase que permite una reconfiguración de la lógica de explotación (Molinier, 2009).

El ejercicio de defender los derechos ganados y preferir una transformación social requiere de una *praxis* que solamente un sindicato permite. Es menester tener en cuenta que es precisamente por medio de dicha organización de trabajadoras que se pudo propender hacia políticas y procesos jurídicos que dieran un aval estatal de lo que implica el trabajo doméstico (León, 1991). La lucha por la dignidad dentro de lo social, si bien es otra fortaleza a romper, se ve abierta al debate cuando una máquina de normalización como lo es el Estado permite una política de reconocimiento y redistribución desde sus mecanismos e instrumentos a favor de una minoría subyugada, en este caso particular, las trabajadoras domésticas. Es apropiado pensar la transformación social en clave colectiva, puesto que la historia ha demostrado que el trabajo de forma sindical, tanto nacional e internacionalmente, permite una desestabilización de las políticas opresoras y criminales que no defienden la integridad y dignidad de todos los miembros de una comunidad:

Es necesario investigar el trabajo doméstico remunerado más allá de lo estrictamente jurídico-laboral y considerar que el servicio que prestamos las trabajadoras domésticas no es solo una labor dentro

de la actividad del mercado en la que se vende y se compra fuerza de trabajo, sino que atraviesa casi todos los ámbitos de nuestra propia vida. (Osorio et al, 2018, p. 14).

Es bajo esta perspectiva que se articula una *praxis* revolucionaria desde el trabajo doméstico. Estas trabajadoras han sido objeto de una lucha desde sus inicios para poder permitirse una posición favorable y respetada dentro de la cultura y el pensamiento colectivo de la sociedad. Los beneficios que ha traído la colectivización son herramientas que deben ser constantemente afiladas para contrarrestar el embate laboral que siempre quiere dominar las políticas estatales y que, a su vez, busca legitimar lógicas donde el principio capitalista de explotación, que es el principio rector para la destrucción de los estilos de vida que no entran o no permiten el consumismo y la precariedad laboral que favorece únicamente a las clases dominantes.

El esfuerzo que se pone en la organización siempre debe estar direccionado hacia la emancipación de los trabajadores de todo tipo de intento externo por doblegarlos desde distintas dimensiones de la existencia. La posibilidad de entrar en la movilización sindical ha articulado a las trabajadoras del hogar con una red de lucha donde intervienen todos los demás grupos excluidos y oprimidos que constantemente deben de defender sus propios intereses ante la amenazante figura de la opresión laboral (León, 2006). Es en este marco que debe de superarse los problemas existentes dentro de la organización sindical de mujeres trabajadoras del hogar para poder pensar en las posibilidades de lucha que ofrece este sindicato.

Este sindicato debe afrontar los retos que nacen a la hora de pensar la organización, donde interviene, principalmente, la falta de tiempo para generar o asistir a espacios en los cuales se fomente la lucha de clase trabajadora a favor de la dignidad propia que merece su propio trabajo. Además, la marginalidad laboral con la que se extingue la movilización masiva es tocada por la falta de formalidad con la que se contrata personal para el trabajo doméstico. Lo anterior se debe a la facilidad para abusar de la necesidad ajena y

recurrir a mecanismos de explotación y abuso para conseguir mano de obra barata en aspectos tan básicos como el cuidado propio. Es por lo mismo que la organización sindical debe flexibilizarse para cubrir las líneas que se tapan por la informalidad y la invisibilidad propia del oficio del cuidado:

En la lucha por el logro de mejores condiciones laborales, las organizaciones de trabajadoras del hogar constituyen las actrices clave para plantear, visibilizar y comunicar el reclamo de los derechos del sector. Este rasgo destacado de las décadas recientes ha permitido colocar esta cuestión en la agenda social y pública de la región, lo que se ha traducido en reformas de las leyes discriminatorias y en la revalorización del trabajo doméstico. (PNUD, 2017, p.22).

Las trabajadoras domésticas, en su forma colectiva organizada, tienen en sus manos un sindicato que permite una reivindicación de sí mismas en tanto que mujeres, trabajadoras, oprimidas y marginadas. No debe de obviarse la lucha constante contra un mundo que propende a la desacreditación del trabajo y el esfuerzo que requiere un sindicato de este tipo debe de ser un punto de acción para esa *praxis* transformadora de la sociedad que tanto requiere Colombia.

2. Justicia social y sindicalismo: una conjunción de reivindicaciones

Como una propuesta filosófica que sirva de perspectiva crítica para el fenómeno que se trabaja en este artículo se recurre a la propuesta expuesta por la estadounidense Nancy Fraser. Esta pensadora tiene por objetivo una vuelta a la mirada marxista de la lucha por los derechos de los seres humanos oprimidos; con esto se busca dar una respuesta a las necesidades y las dificultades que los nuevos contextos capitalistas y globalizados configuran sobre el mundo actual. Las figuras que se levantan amenazantes: desigualdad, explotación, acumulación de capital, pobreza, miseria, exclusión, etcétera, son los

gigantes que, según Fraser, deben ser eliminados para poder empezar a contemplar un futuro para la humanidad donde no exista una clase oprimida por otra:

Lo considerado lucha anticapitalista es, por lo tanto, mucho más amplio de lo que tradicionalmente han supuesto los marxistas. Tan pronto como superamos el relato aparente y entramos en el relato subyacente, todas las condiciones de fondo indispensables para la explotación de los trabajadores se convierten en focos de conflicto en la sociedad capitalista. No solo las luchas entre el trabajo y el capital en el punto de producción, sino también las luchas por los límites relativos a la dominación de género, la ecología, el imperialismo y la democracia. Pero, igualmente importante, estas últimas aparecen ahora bajo otra luz: como luchas dentro del propio capitalismo, en torno al mismo y, en algunos casos, contra él. Si se entendiesen a sí mismas en estos términos, sería concebible que estas luchas pudieran cooperar o unirse. (Fraser, 2014, p. 76.)

De la mano de Marx, y a la vez ampliando los límites que este trazó, la autora pretende llevar el concepto de crítica del autor alemán a nuevas fronteras en las cuales apoyarse y explorar alternativas. El feminismo es una de estas nuevas áreas de experimentación que propone Fraser. De momento, cabe entrar a pensar un concepto fundamental para la autora en estos tiempos de crisis, a saber: el de justicia social. Este ambivalente concepto, que lucha constantemente por radicarse en la vida diaria, pero que cae bajo la influencia de relaciones humanas gastadas por una vida dentro del capitalismo, pretende ser el faro por el que esta autora guiará toda su filosofía. La propuesta crítica que propone Fraser sustenta que por medio de la justicia social se logrará pensar un futuro para la humanidad: “Superar la injusticia significa dismantelar los obstáculos institucionalizados que impiden a algunas personas participar en condiciones de igualdad con el resto, esto es, como partes de pleno derecho en el proceso de interacción social” (Fraser, 2006, p. 35).

El trabajo de esta pensadora gira en torno a devolver a ese gastado concepto de justicia un sentido político que rompa con el frío hielo de injusticia que el capitalismo ha construido. La lucha por la construcción de un porvenir de la humanidad se centra en todas esas dimensiones gastadas que han perdido su batalla contra la consolidación hegemónica en que se ha convertido, con el paso de los años, el sistema económico y social estructural. La justicia social, entonces, se convierte en un estandarte para poder direccionar las luchas por venir, esas que han sido dejadas de lado por el facilismo y la falta de reconocimiento que conlleva el vivir dentro del mundo del capital.

Las nuevas formas de explotación han traído consigo figuras que han convertido las luchas por reconocimiento y justicia en paradigmas a ser replanteados para poder lograr una adecuada transformación de la sociedad. El mundo actual, dominado por el sistema capitalista, ha configurado normas nuevas que requieren el desarrollo de formas alternativas de pensar los conceptos anteriormente propuestos en la historia de la filosofía, la política, el derecho y la economía.

Para pensar la justicia se debe dirigir la mirada a las instituciones, puesto que estas son las encargadas de expresar y hacer perdurar este concepto. La necesidad diaria de un mínimo grado de justicia lleva a que constantemente se esté cuestionando si existe o no una vida donde la igualdad y la equidad sean los principios rectores de los actos de una comunidad. Así pues:

Lo primero que debemos preguntarnos al evaluar las instituciones sociales es: ¿son justas? Para hallar una respuesta podemos partir de otra de sus hipótesis: “La justicia se ocupa fundamentalmente de la estructura básica de la sociedad”. Esta constatación desvía nuestra atención de la gran variedad de rasgos inmediatos de la vida social centrándola en su gramática subyacente, en las reglas de institucionalización básicas que fijan los términos de la interacción social. Solo cuando estas se basan en un orden justo puede haber justicia en los aspectos más inmediatos de la vida” (Fraser, 2012, p. 38).

La justicia, así dicha, se piensa como una estructura, un principio de orden que regula las relaciones entre los individuos. La crítica constante sobre este concepto se vuelve clave para poder pensar que se vive bajo una sociedad que sea digna de considerarse justa. Las formas de percibir dichas injusticias, esas que hacen que los sujetos se conviertan en *superfluos*, son múltiples y buscan generar una resistencia a ese proceso de reducción de la vida a meras funciones mecánicas de supervivencia. La vida dentro del capital (pero excluido de los beneficios que este ofrece a las clases dominantes) convierte a los habitantes de las metrópolis globalizadas en seres carentes de una libertad y voluntad propia, los transforma en seres inferiores que no pueden llegar más que a lo que se les permite.

La vida superflua que se constituye dentro del capital condena al sujeto a su simple vida de trabajador. La “posibilidad de” nunca se hace presente, debido a que no es posible que un ser humano se salga de la maquinaria capitalista que necesita de la opresión para mantener sus engranajes rodando. En este contexto no es posible pensar una noción de justicia que responda a las necesidades y reclamos por dignidad y reconocimiento de aquellos que claman por una vida que sea propia:

Aquí Kathy [protagonista de la novela que analiza Fraser] habla por todos aquellos a los que nuestro orden social interpela como individuos mientras los trata como a piezas de repuesto, fuerza de trabajo, criadores o trabajadores desechables, proveedores de órganos, bebés y sexo, realizadores de tareas serviles, limpiadores y recogedores de basura, como a materia prima para ser consumida, masticada y escupida cuando el sistema ha extraído de ella todo lo que quiere. (Fraser, 2012, p. 44).

No obstante, la lucha por pensar a la justicia es un llamado a la ruptura de las antiguas concepciones que limitan la justicia a una dimensión meramente social o jurídica. Es menester traer a colación una teoría de la justicia bidimensional (reconocimiento-redistribución) que permita ofrecer una mirada holística a los problemas que

plantea la sociedad capitalista. Esta doble acción responde a una necesidad básica para entender los problemas que subyacen a la hora de pensar la justicia en los tiempos actuales: reconocimiento y distribución.

Una teoría de la justicia que tenga en cuenta esta doble dimensionalidad podrá apostar por perdurar dentro de una sociedad equitativa. Lo anterior, puesto que no solamente busca una respuesta inmediata a las situaciones de exclusión y marginalidad, sino que también se postula como la alternativa más humana para sofocar las llamas de la injusticia que brotan de una sociedad dominada por las relaciones humanas desintegradas por el interés del capital y las instituciones financieras. No es un intento por el hoy, es un esfuerzo por el mañana que se observa y por el pasado que se podrá contemplar si se logra dicho objetivo.

Lo dicho hasta ahora tiende hacia una unificación teórica de las luchas, de modo que se pueda encauzar los sentidos posibles que propenden al reconocimiento y a la redistribución en una dirección que concentre los esfuerzos y permita una construcción conjunta que supere los retos que la sociedad capitalista levanta:

Esto supone conceptualizar las luchas a favor del reconocimiento, de modo que puedan integrarse con las luchas en pos de la redistribución, en lugar de desplazarlas y socavarlas. Significa, asimismo, desarrollar una concepción del reconocimiento que pueda dar cabida a toda la complejidad que presentan las identidades sociales, en lugar de una que promueva la reificación y el separatismo. (Fraser, 2000, p. 57).

Así, las luchas se convierten en una búsqueda por legitimar una política que transforme los intereses de esos seres oprimidos y excluidos. Esto último se vuelve posible por medio del modelo de *status* que plantea la misma Fraser, a saber, un modelo que responde a esa falta de reconocimiento que hace que el sujeto se subordine a las instituciones que lo piensan como un ser dominado que no debe resistirse y, a su vez, que dé solución a la redistribución como una posibilidad materializable de justicia social dentro de la sociedad capitalista.

Este modelo de *status* es un doble movimiento que se contrapone a las injusticias. Por un lado, pone la política de reconocimiento en el centro del problema de la justicia, de modo que consigue ampliar los límites meramente allegados a la existencia de identidades múltiples. Por otro, y complementando lo anterior, piensa que todo acto de reconocimiento debe propender a un cambio institucional que permita nuevos modelos de valor que superen los sistemas de dominio existentes y abra lugar a una justicia materializable en la vida cotidiana:

El punto crucial, una vez más, reside en que de acuerdo con el modelo del *status*, la política del reconocimiento no se detiene en la identidad, sino que aspira a generar soluciones institucionales que pongan remedio a ofensas institucionalizadas. Esta política, centrada en las formas socialmente fundadas de la cultura (en contraposición con las formas que circularían libremente), aspira a superar la subordinación de *status* transformando los valores que regulan la interacción, e instaurando nuevos modelos de valor que promuevan la participación igualitaria en la vida social. (Fraser, 2000, p. 64).

Siguiendo esto, la lucha desde el feminismo no puede desligarse de este modelo de *status*. Las formas de entender la búsqueda por reivindicación de las injusticias cometidas por medio de una justicia social (que se visibiliza en la vida diaria) no debe limitarse meramente a una búsqueda de reconocimiento dentro de una sociedad capitalista, pero tampoco debe apuntar a una retribución donde el reconocimiento de los excluidos quede relegado por un poder institucional que busca un benéfico general indiferenciado. El feminismo “pretende superar las oposiciones obsoletas entre la política identitaria y la política de clase. Al rechazar el marco de suma cero que el capitalismo construye para nosotras [...] apuntamos a unir los movimientos existentes y futuros en una insurgencia global” (Bhattacharya, Arruzza y Fraser, 2019, p. 146).

No debe de dejarse la lucha por la justicia social a un plano unidimensional uniformado, se debe romper los límites autoimpuestos

por la tradición política para repensar las bases de los movimientos sociales y de masas para generar transformaciones que sean poseedoras tanto de cambio institucional como de política de identidad. La lucha por justicia es una que se basa en la diferencia como seres humanos, pero en la igualdad frente a los derechos que nos damos los unos a los otros. Esta búsqueda por entender las transformaciones sociales debe ser un ejercicio evidenciable en la vida diaria, es una *praxis* humana que aspira a salvaguardar a esos que han quedado oprimidos en la sociedad capitalista actual.

3. La necesidad de reivindicación a partir del sindicato

Con lo expuesto hasta el momento el sindicato de mujeres del trabajo doméstico remunerado presentan en Colombia una posibilidad de *praxis* transformadora que no debe ser devaluada por las maquinarias neoliberales de la eficiencia, el rendimiento y la competitividad. Este sindicato presenta en Colombia la posibilidad de toda una serie de nuevos proyectos que permitan una reconfiguración en la manera en que la sociedad piensa el trabajo doméstico, que en este punto se piensa más como trabajo del cuidado, para poder traer consigo formas más dignas de ejercer una profesión como lo es la de mantener en orden un hogar. Así pues, habría que caracterizar esta forma organizada de lucha con tres elementos:

- (1) el compromiso... entre estas mujeres respecto a la atención a las necesidades emocionales y materiales de las otras personas; (2) la conciencia de estar desarrollando, tanto en la teoría como en la práctica, estrategias de relación complementarias y, al mismo tiempo, alternativas a la familia entendida en su visión más estrecha y restrictiva; si bien, las personas que integran la red forman parte también de otros grupos familiares, con los cuales interactúan...; y (3) ... se trata de una forma de apoyo mutuo simbólico y práctico que trasciende las necesidades cotidianas y comunes a cualquier persona, y que se concretaría en la protección y el soporte para desarrollar formas de

vida y proyectos individuales y colectivos alternativos a los modelos sociales hegemónicos. (Esteban, 2014, pp. 676-677).

Las mujeres dentro del sindicato tienen la posibilidad de movilizar sus luchas al espacio público de forma colectiva para repercutir en transformaciones que apunten a una justicia social. La propuesta que ellas tienen en sus manos les permite generar espacios de construcción democrática por medio de las herramientas que el sindicato construye y aporta para su propia permanencia; no solo eso, el trabajo dentro de las tareas de reproducción social como esta, “en su sentido amplio y no en su reducción al campo de lo doméstico, es de vital importancia para el momento feminista actual, y constituye uno de los espacios de disputa con mayor capacidad transformadora” (Llaguno, 2019).

El trabajo sobre los cuidados es un punto de inflexión al cual debe apuntarse y que no debe dejarse de lado a la hora de pensar las alternativas de reivindicación, en aras de una justicia social que permita una vida digna dentro de la comunidad en que se vive. El mundo globalizado moderno banaliza y deslegitima todo trabajo que no se considere parte de la legitimación propia del sistema económico neoliberal, por ende, es común encontrar que este tipo de trabajo sobre el cuidado no sea visto como objeto de interés para el desarrollo social. No obstante, su ausencia dentro de la comunidad desembocaría en una crisis social que repercutiría directamente en el estilo de vida que se construye tanto en el uso de fuerza de trabajo para el cuidado como quienes son empleados para dicha tarea:

Partiendo de la premisa de que el cuidado constituye un cimiento imprescindible en nuestra vida en común y que, por lo tanto, debe ser colocado en el centro de las prioridades políticas, sociales y económicas, el objetivo de democratizar los cuidados debe dirigirse tanto a las personas que los proporcionan como a las personas que los reciben y se refiere básicamente, en primer lugar, al reconocimiento del cuidado como parte central de la vida socioeconómica; en segundo lugar, a la promoción de la corresponsabilidad del conjunto de actores sociales a la hora de garantizar el derecho a un cuidado digno

y de calidad, y, en tercer lugar, a una apuesta clara por erradicar las desigualdades sociales que caracterizan tanto la provisión como la recepción del cuidado (Ezquerro, 2018, p. 40).

Así pues, se piensa al sindicato como ese espacio donde las trabajadoras del cuidado se ven organizadas y tienen acceso a mecanismos de legitimación y defensa de sus propios derechos. Esta organización de trabajadoras es un punto de resistencia directo que funge de detonante para transformar las prácticas sociales por medio de una alianza donde los derechos laborales y la justicia social sean el principio práctico que rige las formas de lucha.

El trabajo desde el sindicato de mujeres del trabajo doméstico es lo que se puede pensar desde Fraser como una teoría binaria (una lucha por la justicia desde los aspectos del reconocimiento y la redistribución) que permite aproximarse desde la política del reconocimiento y la política de redistribución hacia una problemática social que debe ser superada desde una mirada múltiple que aporte a zanjar esa crisis que se puede presentar a futuro para conseguir y mantener una justicia social:

En la medida en que la política de reconocimiento está cosificando identidades colectivas, corre el riesgo de sancionar violaciones de derechos humanos y congelar los antagonismos entre los que pretende mediar. En la medida en que desplaza la política de redistribución, puede estar promoviendo, en realidad, la desigualdad económica. Por último, en la medida en que las luchas de cualquier tipo están desencuadrando los procesos transnacionales, corren el riesgo de truncar el alcance de la justicia y excluir a actores sociales relevantes. En conjunto, estas tres tendencias amenazan con hacer descarrilar el proyecto de integrar la redistribución y el reconocimiento en un marco político global. (Fraser, 2008, p. 98).

La propuesta que aquí se presenta con Fraser es la misma que el sindicato tiene la posibilidad de llevar a cabo en tanto que movimiento direccionado hacia la justicia social dentro de un mundo globalizado que se rige bajo las reglas que dicta el sistema neoliberal. La

capacidad de acción se mide en la posibilidad de transformación que tiene el movimiento sindical de generar, es decir, la capacidad de enlazar la redistribución con el reconocimiento para direccionar la lucha por la justicia social a un campo de verdadera ruptura con el sistema capitalista neoliberal:

En la ruta alternativa, la redistribución transformadora se combina con el reconocimiento transformador. La redistribución transformadora que combate la injusticia racial en la economía consiste en una forma de socialismo democrático antirracista o de socialdemocracia antirracista. (Fraser, 2000, p.152).

Así, con esta autora, se propone a los sindicatos como los actores que deben buscar la fracturación del sistema neoliberal para poder encontrar una justicia social. Esto último es posible en la medida que se recurre a la lucha desde el reconocimiento y la redistribución.

Todo lo que ha desembocado de la crisis del neoliberalismo actual permite una mirada a las propuestas de solución. El sindicatos de mujeres del trabajo doméstico es un ejemplo de las maneras en que la situación de emergencia debe ser objeto de provecho para reivindicar las luchas por la justicia social y la igualdad ciudadana a la que todos debemos ser sometidos en tanto miembros de una comunidad. El *encuentro* que genera el sindicato permite la puesta en marcha de una política de resistencia y lucha contra la aplastante necesidad del sistema de desigualdad social: “Combinando la subsidiaridad con la participación, la nueva constelación de poderes democráticos debería ser capaz de corregir las injusticias en todas las dimensiones, en todos los ejes y en todas las escalas” (Fraser, 2009, p. 104).

Desde la mirada de Fraser, la *praxis* que se lleva a cabo dentro del sindicato permite una forma de estudiar las fracturas que el capitalismo produce dentro de sí y, a su vez, abre lugar para pensar las posibilidades para movilizar y transformar dichos puntos de quiebre en aras de una masiva forma de cambio social: “Solo entendiendo sus líneas de fractura específicas y sus potenciales de movilización política podemos evaluar las perspectivas de transformación social

emancipadora en la actual coyuntura” (Fraser, 2017, p. 62). Por lo tanto, es en el sindicato donde se pueden poner en práctica políticas de redistribución y diferencia que transformen respectivamente los pilares que producen la crisis neoliberal.

Bajo este marco, se puede pensar al sindicato de mujeres del trabajo doméstico del hogar como poseedoras de una potencialidad transformadora desde su rol en la empleabilidad de su fuerza de trabajo en las tareas de cuidado. Es bajo la mirada del cuidado que se permite una reconfiguración social y política de las formas de vida prejuiciosas que se han construido en el mundo globalizado actual. El punto de partida para transformar la desigualdad en Colombia viene de la mano de la organización que este sindicato produce y ejerce en dirección a una *praxis* nueva que contraste con la lógica neoliberal existente para poder desembocar, necesariamente, en una lucha donde la justicia social sea la vencedora:

Deberíamos romper nuestra relación peligrosa con el neoliberalismo y forjar una nueva alianza de principios con la protección social (...). Al mismo tiempo, podríamos rescatar el indispensable interés por la libertad negativa de los usos neoliberales a los que ha sido aplicada. Asumiendo una interpretación más amplia de la justicia social. (Fraser, 2013, p.139).

El sindicato, entonces, es una fuerza movilizadora que rompe con las estructuras y relaciones neoliberales que se construyen dentro de la sociedad actualmente. Para poder pensar un cambio en la comunidad actual este tipo de organización es un elemento imprescindible para tender hacia una *praxis* que haga presente la justicia social que el mundo merece. El trabajo dentro del sindicato es una posibilidad de llevar la resistencia al sistema opresor hacia nuevas miradas de reivindicación en el siglo XXI. A la vez, el sindicato es un estandarte de esa población ignorada que debido a su profesión, el trabajo doméstico, es considerada de segunda categoría y no es tomada en cuenta dentro de la comunidad.

Consideraciones finales

Lo que queda por decir respecto de las posibilidades que tiene este sindicato, en tanto que organización de enfoque feminista, corresponde a las necesidades inmediatas de un mundo en crisis. La potencia movilizadora y transformadora que se fragua dentro de estos sindicatos permite poner en cuestión ese sistema económico que tiende hacia la desigualdad entre ricos y pobres de forma cada vez más profunda. La idea siguiente es desarrollar una insurgencia feminista que penetre dentro de las cuevas de la crisis para poder salvar esa redistribución económica perdida y ese reconocimiento olvidado. Esta idea es tomada de Fraser y se piensa como la forma más lógica de proceder dentro de una sociedad capitalista que se encuentra en caída hacia una crisis mundial y una catástrofe social interna en todas las comunidades del mundo. Por lo tanto, la potencialidad transformadora del sindicato aquí trabajado es la de: “desarrollar una crítica que abarque la ‘sociedad’ además de la ‘economía’ (...) para abarcar un tercer proyecto histórico de lucha social que atravesase el conflicto central entre la mercantilización y la protección social considerado por él” (Fraser, 2015, p. 266).

No solo eso, sino que dentro de las mismas posibilidades sindicales se vuelve fundamental responder a la necesidad de reconocimiento y redistribución que pide la sociedad dentro del marco de una crisis como la que se desarrolla en su interior. El capitalismo se debe reestructurar y refundar para poder permitir la existencia de formas de vida que tengan esos mínimos de reconocimiento y redistribución. Así como Fraser propone ampliar las fronteras de la interpretación de Marx, de la misma manera, la propuesta inicial con la que se organizaron los primeros sindicatos debe ser ampliada para responder a las transformaciones y adaptaciones que el capitalismo ha generado en su forma neoliberal:

La dimensión positiva de todo esto es que no necesitamos derribar el capitalismo para poner remedio a estas discriminaciones, aunque

sigamos pensando que es preciso derribarlo por otros motivos. La negativa es que es preciso transformar el sistema de estatus vigente y reestructurar las relaciones de reconocimiento (Fraser y Butler, 2017, p. 102).

Con todo, lo que se articula desde el sindicato de mujeres del trabajo doméstico remunerado es una *praxis* misma de feminismo y marxismo, que tiene su dirección de transformación tanto en lo social como en lo económico, tanto en la cultura como en lo político. A lo que se apunta aquí es a la fragmentación del sistema actual desde acciones colectivas organizadas que generen un cambio en las bases de la sociedad de forma holística y estructural. Las mujeres, en esta posición, tienen en sus manos la posibilidad de reivindicar eso que siempre se les ha quitado y que ha sido propio desde el inicio de los días, a saber, la igualdad. El feminismo y el marxismo se conectan aquí para poder desestabilizar un sistema que cada vez sumerge más a la población en precariedad de todo tipo.

Lo anterior se consigue haciendo resistencia desde un campo de acción como lo es el sindicato, la conjugación que propone esta posición debe ser aprovechada para lograr que en Colombia se promueva una verdadera redireccionalidad de la forma en que se entienden los cuidados, la mujer y el trabajo doméstico en general, como expuso Fraser: “La organización finalmente tuvo un impacto en discursos públicos más amplios. Ahora, las necesidades de las mujeres maltratadas estaban suficientemente politizadas para convertirse en candidatas para la satisfacción organizada públicamente (...) desde la perspectiva feminista, esto representó una victoria significativa” (Fraser, 1989: 176).³ De este modo, la justicia social, ese concepto que viene atado a toda una serie de condiciones de existencia dignas, debe ser un objetivo que se alcanza por medios organizados de colectivización que conduzcan a la implementación de un choque en la comunidad que repercuta en transformaciones directas y concretas.

³ Toda referencia que no esté en español es traducción de los autores del presente documento.

Las luchas y debates por la justicia en la actualidad requieren de un enfoque que permita la redistribución y el reconocimiento en un ejercicio que dé paso a una transformación de los medios establecidos de entender e interpretar el mundo en que se vive. Parte del compromiso que debe comenzar a realizarse es el de entender la *praxis* como un movimiento de fuerzas que se dirige no solo hacia la toma de conciencia por parte de los individuos sino también a la reestructuración político-jurídica dentro del Estado mismo y sus mecanismos de regulación internos. La propuesta de Fraser encaja con el caso del sindicato de mujeres del trabajo doméstico remunerado, por lo que puede pensarse como un ejemplo de la propuesta de reivindicación de derechos y luchas que la autora estadounidense pone sobre la mesa de los debates contemporáneos:

Desde este punto de vista, los términos “redistribución” y “reconocimiento” no se refieren a los paradigmas filosóficos sino, más bien, a los *paradigmas populares de la justicia*, que informan las luchas que tienen lugar en nuestros días en la sociedad civil. Dados por supuestos de forma tácita por los movimientos sociales y los actores políticos, los paradigmas populares son conjuntos de concepciones relacionadas sobre las causas y las soluciones de la injusticia. Al reconstruir los paradigmas populares de la redistribución y el reconocimiento, trato de esclarecer por qué y cómo estas perspectivas se han presentado como mutuamente antitéticas en los debates políticos de nuestros días. (Fraser y Honneth, 2006, p. 21).

Así, la justicia se piensa, bajo el marco del sindicato, como una finalidad que es resultado de una serie de procesos reivindicatorios que buscan desenterrar esos olvidos que propone el neoliberalismo y el capitalismo imperante. La organización permite una ruptura con el individualismo y la *praxis* colectiva constituye el núcleo teórico-práctico de la revolución reivindicativa que debe nacer para generar transformaciones en el mundo. El sindicato forma parte de ese movimiento que ambiciona a refigurar los marcos de la justicia dentro de los mecanismos del capitalismo que domina el Estado,

“[r]echazando la visión estándar, que considera que el marco establece la prerrogativa de los estados y las élites transnacionales, su objetivo es democratizar el proceso mediante el cual se elaboran y revisan los marcos de justicia” (Fraser, 2010, pp. 25-26).

La lucha por el reconocimiento y la redistribución, bases de la justicia social a la que debe tender una movilización y organización que sea digna de tener ese nombre, ha de direccionarse sobre las diferencias y la igualdad de forma simultánea, es una *praxis* que se extiende de forma rizomática hacia planos nuevos para conectar y generar efectos en otras dimensiones de una sociedad. Por ello, el sindicato se piensa como ese punto de coyuntura, las mujeres que se organizan dentro de este son ejemplo claro de la propuesta de Fraser y, por lo tanto, deben continuar y cualificar constantemente su manera de aproximarse a los problemas sociales que acogen tanto a su círculo más inmediato como a los demás grupos con los que conectan para generar un impacto colectivo mayor dentro de un sistema como el capitalista:

Una teoría del discurso que nos permita examinar las identidades, los grupos y la hegemonía en las formas que he estado describiendo sería de gran ayuda para la práctica feminista. Valorizaría las dimensiones de empoderamiento de las luchas discursivas sin conducir a retiros “culturalistas” del compromiso político. (Fraser, 1992, p. 180).

Una propuesta crítica de reconocimiento y redistribución como la que se organiza en el sindicato de mujeres del trabajo doméstico remunerado permite aproximarse a los problemas sociales desde el enfoque holístico necesario para generar un verdadero cambio social que altere los paradigmas preestablecidos y aporte a una transformación social. La *praxis* que nace dentro de estos sindicatos es una herramienta de la acción comprometida con la lucha reivindicativa que necesita una sociedad en crisis y que no debe ser dejada de lado meramente por la invisibilidad con la que ejercen su profesión estas trabajadoras. La fuerza de trabajo que se tiene que movilizar dentro de las tareas de reproducción social, como lo son las del cuidado,

tienen la capacidad de repercutir directamente en la estructura neoliberal y capitalista que se regula dentro del día a día:

Tal visión diferenciada de la diferencia representa una contribución importante a una teoría crítica del reconocimiento. Esto puede ayudarnos a identificar y defender solo aquellas versiones de la política de la diferencia que sinergizan coherentemente con la política de redistribución. Este es el tipo de enfoque que necesitamos para enfrentar los desafíos de nuestro tiempo. La tarea es integrar los ideales igualitarios del paradigma de redistribución con lo que sea genuinamente emancipatorio en el paradigma del reconocimiento. (Fraser, 1997, p. 204).

Esto es lo que representa el sindicato de mujeres en la actualidad y es el punto de transformación que debe tenerse en cuenta para clamar por una justicia social que cumpla con las necesidades revolucionarias y reivindicativas que requiere un mundo capitalista, globalizado y neoliberal. La lucha por la emancipación y la justicia social va de la mano con la colectivización de los grupos oprimidos e invisibilizados para poder impactar en una sociedad desde la *praxis* revolucionaria. Todo esto se puede apreciar en el ejemplo que se trabajó en este escrito, a saber, el sindicato de mujeres del trabajo doméstico remunerado.

Bibliografía

Barrera, D. (2017). *Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia. Trabajo de Grado*. Bogotá: Facultad de Derecho, Universidad Católica de Colombia.

Beauvoir, S. (1976). *Le deuxième sexe*. Paris: Gallimard.

Bhattacharya, T., Arruzza, C. y Fraser, N. (2019). Notas para un manifiesto feminista. *New Left Review*, (114).

Castro, M. (1982). *¿Qué se compra y qué se paga en el servicio doméstico?: el caso de Bogotá*. En L. Magdalena (ed). *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Tomo I: La realidad colombiana. Bogotá: ACEP.

El 96% de los empleados domésticos en Colombia son mujeres. (5 de Marzo de 2019). *Portafolio*. Recuperado de: www.portafolio.co/economia/empleo/el-96-de-los-empleados-domesticos-en-colombia-son-mujeres-527092.

Esteban, M. (2014). Relaciones amorosas y comunidades de apoyo mutuo: diálogos con los estudios del parentesco y la familia desde las experiencias de mujeres feministas vascas. En *Actas del XIII Congreso de Antropología de la Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.

Ezquerro, S. (2018). ¿Qué hacer con los cuidados? De la Economía Feminista a la democratización de los cuidados. *Viento sur: Por una izquierda alternativa*, (156).

Fraser, N. (1989). *Unruly practices: power, discourse, and gender in contemporary social theory*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Fraser, N. (1992). The uses and abuses of French discourse theories for feminist politics. En N. Fraser y S. Bartky. *Revaluing french feminism. Critical essays on difference, agency, and culture*. Indianapolis: Indiana University Press.

Fraser, N. (1997). *Justice interruptus. Critical reflections on the «postsocialist» condition*. New York: Routledge.

Fraser, N. (2000). Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review*, (4).

Fraser, N. (2006). Reinventar la justicia en un mundo globalizado. *New Left Review*, (36).

Fraser, N. (2008) La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, 4 (6).

Fraser, N. (2009). El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia. *New Left Review*, (56).

Fraser, N. (2010). *Scales of justice. Reimagining political space in a globalizing world*. New York: Colombia University Press.

Fraser, N. (2012). Sobre la Justicia. Lecciones de Platón, Rawls e Ishaguro. *New Left Review*, (74).

Fraser, N. (2013). ¿Triple movimiento? Entender la política de la crisis a la luz de Polanyi. *New Left Review*, (81).

Fraser, N. (2014). Tras la morada oculta de Marx. Por una concepción ampliada del capitalismo. *New Left Review*, (86).

Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo*. Traducción de Cristina Piña Aldao. Ecuador: Traficantes de sueños-Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Fraser, N. (2017). ¿Una nueva forma de capitalismo? Respuesta a Boltanski y Esquerre. *New Left Review*, (106).

Fraser, N. y Butler, J. (2017) ¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo. Traducción de Marta Malo de Molina Bodelón y Cristina Vega Solís. Madrid: Traficantes de sueños.

Fraser, N. y Honneth, A. (2006) ¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico. Traducción de Pablo Manzano. Madrid: Morata.

Fraser, N. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era “postsocialista”. *New Left Review*, (0).

Lexartza, L., Chaves, M. y Carcedo, A. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

León, M. (1984). La mujer urbana y el servicio doméstico en Colombia. En CEPAL. *La mujer en el sector popular urbano: América Latina y el Caribe*. Libros de la CEPAL N° 9. Santiago: Naciones Unidas.

León, M. (1991). Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico. En L. Luna (comp.). Género, clase y raza en América Latina. Barcelona: Seminario Interdisciplinar Mujeres y Sociedad, Universitat de Barcelona.

León, M. (2006). Trabajo doméstico y servicio doméstico. En M. Schuler (comp). *Poder y derecho: estrategias de las mujeres del Tercer Mundo*. Washington: OEF Internacional.

León, M. (2013). Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales* (45).

Llaguno, T. (9 de junio de 2019). Huelga de ¿cuidados?: Genealogía y claves para el debate. *SinPermiso*. Recuperado de: www.sinpermiso.info/textos/huelga-de-cuidados-genealogia-y-claves-para-el-debate.

Ministerio de Trabajo. (2012). *Servicio doméstico. Guía laboral*. Bogotá: República de Colombia.

Molinier, P. (2009). *El trabajo del cuidado y la subalternidad*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Osorio, V. y Jiménez, C. (2019). *Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Osorio, V., Jiménez, C., Muñoz, S. y Morales, M. (2018). *Sacudir la indiferencia: nuestras realidades como trabajadoras del servicio doméstico*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Anarquistas, feministas y libertarias en el Sur de Chile

Los aportes de la Unión Sindical Femenina de Osorno (1932 a 1942)

*Martina Paillacar Mutizábal**

El presente ensayo tiene por objeto el conocer y reflexionar sobre algunos de los planteamientos realizados por la Unión Sindical Femenina de Osorno (1932 a 1942) en relación a variados temas como lo son el rol de la mujer anarquista en la lucha por la revolución social, la guerra, el capitalismo, la educación anarquista, la sexualidad, entre otros. Para ello se presentarán algunos antecedentes sobre la USFO, luego en el capítulo se desarrollarán distintos temas de preocupación planteados por la USFO y finalmente se presentarán unas breves conclusiones.

Antecedentes

El día domingo 22 de noviembre del año 1932, en la sureña localidad de Osorno, otrora provincia de Valdivia (actual región de Los Lagos,

* Periodista, licenciada en Comunicación social. Diplomada en fortalecimiento de la Mujer Indígena. Magíster en Ciencias Sociales Aplicadas. Tesista de Magíster en Ciencias Humanas mención Historia. Periodista Colectivo Informativo Mapuche Mapuexpress. mar.paillacar@gmail.com

Chile), se creaba la Unión Sindical Femenina de Osorno (en adelante USFO), organización anarcosindicalista y feminista adherida a la Federación Obrera Local de Osorno (FOLO), federación que aunaba esfuerzos de distintas organizaciones, gremios, uniones y sindicatos libertarios, que a su vez, estaba adherida a la Central General de Trabajadores de Chile, CGT.¹

En la USFO participarían mujeres obreras, anarquistas, sindicalistas, proletarias de Osorno de distintas edades que se reunían con el objeto de “luchar por la liberación política y económica de la mujer”.² Propusieron el anarquismo para todos los países del mundo como finalidad deseable, sistema deseado que derribaría –según planteaban– las injusticias políticas, económicas, sociales y culturales que vivían, lo que se lograría mediante el anarcosindicalismo y el Comunismo Libertario, la lucha de clases y principalmente, la emancipación femenina. Así, denunciaron al patriarcado, misoginia y machismo y es por misma razón que denunciaron también en distintas áreas a anarquistas locales que las infantilizaban, marginaban, negaban o rechazaban en la lucha por la revolución social. Promovieron la realización de actos políticos y culturales, onces familiares y veladas artísticas,³ la participación en comicios y manifestaciones públicas y la organización de reuniones propias y de la FOLO, siguiendo los lineamientos de la CGT,⁴ creando asimismo la Cruz Roja Revolucionaria de Osorno. Por mandato de la CGT, en 1938, las mujeres tendrían como rol y labor el educar tanto niñas y niños

¹ La CGT, a su vez, tenía lineamientos de la organización internacional Industrial Workers of the World (IWW).

² Su primer directorio provisorio quedó compuesto de la siguiente manera: la Secretaria General, María Espil; Secretaria de Actas, Luisa Calderón; Tesorera, María Gutiérrez; Bibliotecaria, Anamita Mansilla; Directora, Angela Cárdenas. En ese entonces, se registraron 36 socias.

³ Por ejemplo, participaban de un coro mixto, del conjunto teatral “Hijos del Pueblo”.

⁴ Es posible señalar que la USFO utilizaría diversas estrategias de promoción y difusión para tener una mejor llegada a diversos segmentos de la sociedad de Osorno, así muchas de las actividades realizadas buscaban ampliar la base de reclutamiento de simpatizantes en la localidad con fines políticos.

en la ideología anarquista, por lo que debían hacer suya la organización de una Brigada Infantil, con el fin de “educar a los niños proletarios en un ambiente de sociabilidad y que desde la infancia sepan distinguir los antagonismos sociales que engendra el capitalismo, con su sistema individualista basado en la propiedad privada y en la explotación de los asalariados” (9 de julio de 1938, p. 4). Así, pese a ser una organización que busca promover la emancipación de las mujeres, pensaban tales procesos a partir de una visión tradicional de los roles de la mujer, ya que eran ellas en su “rol tradicional dentro de la familia” las que debían asumir el rol de la maternidad y, por tanto, son las llamadas a educar y criar a los/as niños/as anarquistas. Por otra parte, se encuentran subordinadas a los mandatos centrales de la CGT; así, el anarquismo local se practicaría de forma jerárquica y mandante, a pesar de su ideología por la emancipación.

Su principal medio difusor era el periódico anarcosindicalista quincenal y luego semanal llamado *Vida Nueva*,⁵ por medio del cual la USFO invitaba a la mujer, con énfasis en la mujer joven proletaria, a participar de su organización, por ser la única en Osorno que lucharía por la liberación política y económica, planteando la equidad en derechos, y la búsqueda de transformación de la sociedad capitalista, promoviendo la organización de una “Nueva sociedad”, que tendría por pilar a la mujer anarquista, en este caso como “madre de la nueva humanidad”, categoría ampliamente utilizada.

Las integrantes de la USFO promovían la lucha por la emancipación en el terreno político y económico en equidad a atribuciones y derechos que el hombre, lo que permitiría, como planteaban, la libertad política y sexual. La libertad sexual, en parte, trataría de romper

⁵ El periódico hace un llamado a los miembros de la CGT y particularmente a los hombres “de buenos sentimientos” para incorporar a la mujer en las luchas sociales, para así en equidad superar las condiciones de injusticias sociales. Ante la situación de desigualdad de la mujer en sociedad, sería la mujer “moderna” y no así “la conservadora”, quien lucha por transformar tal situación. Se plantea equidad en derechos, a partir de la CGT que incorporaría en su labor y en su programa tales reivindicaciones. Se hace un llamado a la búsqueda de una sociedad que reconozca los derechos de las mujeres.

y enfrentarse a una sociedad conservadora que se reflejaba en el aspecto social y sexual, por tanto contrariaba la monogamia y promovía la unión libre entre individuos. Así, se difundía principalmente el concepto de poliamor.⁶

Planteaban que la lucha por la liberación de las mujeres sería inherente a las luchas sociales, sin embargo, “personas conservadoras” reducirían a la mujer al espacio privado, por ello tendrían que trabajar en construir una sociedad en que la mujer sea “compañera” del hombre⁷ y no así su subordinada ni su esclava. Así reflexionaban sobre el tema:

No habría ni para qué preguntarse si la mujer debe participar en las luchas sociales; pero como hay tantos espíritus pacatos que aprisionan a la mujer, negándole aptitudes para intervenir en la dirección de la cosa pública, hay que seguir desvaneciendo estos falsos conceptos y dar a las mujeres el lugar que corresponde como compañera del hombre. (20 de diciembre de 1936, p. 2).

Valentina Mansilla, perteneciente a la USFO, invitaba a las mujeres a hacerse partes de la organización: “Ingresa a ella para que cuando llegue el día que tengas que juzgar a tus verdugos puedas levantarte como un solo hombre, para derribar todas las injusticias en que vivimos, y nuestro grito será entonces: ¡Viva el Comunismo Libertario!” (15 de noviembre de 1934, p. 4).

⁶ Por una parte, la igualdad se refleja en que la mujer puede gozar de la libertad de elegir sobre su cuerpo, pero, a su vez, ese cuerpo estaba al servicio político para los fines que la CGT determinara.

⁷ En este punto, “compañera” se puede entender bajo dos premisas, una que tiene relación con la idea de componer una comunidad entre iguales en la que se acompaña para un fin común; la otra, se puede entender como compañía en el sentido de secundar y no ser parte activa de la organización.

I. Por una nueva sociedad, por una vida nueva

Luchaban en la línea anarquista por la construcción de una nueva sociedad en la que el ideal era una vida nueva, con valores distintos a los establecidos, por la liberación de la esclavitud, de la dominación de la explotación “del hombre por el hombre”,⁸ terminando con las injusticias sociales y la guerra, por la lucha de clases y contra toda dominación, lo que abarcababa agentes de opresión como el capitalismo, el patriarcado, el nazismo, el fascismo y las religiones, entre otros. En su mayoría, se refirieron a muchas de las formas de poder que afectaban al ser humano, lo que en una sociedad tradicional, conservadora y de tendencia derechista como la de Osorno en el siglo XX, generó abiertas confrontaciones y enemistades.

Lucharían y se organizarían por la emancipación y reivindicación de la mujer y su conquista de derechos políticos, sociales, económicos; lucha que habría de darse de modo ajeno a los partidos políticos y a los gobiernos, ajeno al Estado, ajeno al sufragio femenino.

Así, invitaban constantemente a “las mujeres que tienen interés en participar en las actividades reivindicacionistas de la mujer proletaria” (1 de junio de 1934, p. 7) a hacerse partícipe de la USFO, ya que las mujeres, según planteaban, no formaban parte ampliamente de los movimientos sociales en pro de la equidad de derechos, sino que eran escasas las que se hacían partícipes de ello. Esto se veía reflejado en distintas aristas: desde los empleos –tanto de oficina, talleres o fábricas por una parte– y desde las políticas estatales a través de sus leyes. Por lo tanto, las mujeres se veían en desigualdad e inferioridad en relación al hombre, siendo consideradas en ese entonces como “personas no desarrolladas completamente”, por lo que denunciaron que eran consideradas como “adolescentes” (8 de febrero de 1936, p. 3). Así lo señalaban:

⁸ Aquí se evidencia cómo las sociedades revolucionarias invisibilizan tanto en el discurso como en la práctica a las mujeres.

La mujer no ha tomado hasta hoy, salvo raras escepciones, parte activa en los movimientos reivindicativos; nadie más esclavizada y explotada que la mujer, si desempeña un empleo en una oficina le pagan la mitad del sueldo que se les paga a los hombres, en las fábricas y talleres ocurre lo mismo, en todas partes ante las leyes burguesas y en el terreno político a las mujeres se nos consideran como adolecentes. (8 de febrero de 1936, p. 3).

La anhelada libertad de la mujer sería una necesidad entendida como una aspiración,⁹ al igual que la lucha por la construcción de una nueva sociedad donde se tenga equivalentes derechos en relación al hombre (1 de junio de 1934, p. 2).

En ese entonces, la USFO era considerada la única en Osorno que luchaba por la liberación política y económica de la mujer: “La Unión Sindical Femenina de Osorno, en una de las últimas reuniones, acordó hacer un llamado por intermedio de *Vida Nueva* a todas las mujeres proletarias, invitándolas a organizarse en esta institución femenina por ser la única por el momento en esta localidad que lucha por la liberación política y económica de la mujer” (1 de junio de 1934, p. 2). A la sociedad capitalista la concebían como un mal “en situación crítica y agonizante”. Así, María Montoya planteaba: “Ante los momentos críticos y agonizantes que vive la sociedad actual, no puedo permanecer indiferente, quiero también colaborar con el hombre en todas aquellas actividades libertarias que tengan como finalidad el bienestar social”. A su vez, Valentina Mansilla señalaba: “La miseria no se acabará mientras esta sociedad no se extirpe y se renueve por una mejor, más justa y más noble, más equitativa, donde todos seamos libres hombres y mujeres” (15 septiembre de 1934, p. 2).

Esta sociedad afectaba negativamente, en desigualdad de condiciones, a hombres y mujeres. Estas últimas se veían doblemente esclavas, por una parte, de la sociedad y su sistema de dominación y, por otra, a causa del hombre. En este caso, también del hombre

⁹ “Hay que aspirar a ser mujer libre eligiendo a hombres que sean libres” (Enrique-ta, 30 diciembre de 1939, p. 5).

anarquista. Al respecto, Enriqueta expresaba: “Hay que cambiar nuestro estado de esclavas de los hombres y de la sociedad. Quien dijo ‘que la mujer era esclava de otro esclavo’ definió bien nuestra condición que se nos asigna en la vida” (30 diciembre de 1939, p. 5). Esto da cuenta de que las mujeres tuvieron conciencia de que el anarquismo local no deconstruía el patriarcado (al igual que los partidos políticos tradicionales y conservadores) y que el mismo es difícil de revertir si no existe conciencia del ejercicio de poder entre los géneros.

La sociedad explotaba particularmente a las mujeres, tanto laboral y económica como sexualmente. Margarita Morales se refería a las desiguales condiciones que vivenciaba la mujer: “Su trabajo mal pagado, sus labores poco solicitadas, víctimas de la explotación sexual y de la explotación económica del hombre y de la sociedad” (23 junio de 1940, p. 2). Esta desigual sociedad requería una urgente transformación, por lo cual Valentina Mansilla expresaba la necesidad de avanzar hacia una sociedad: “donde se organizan los explotados que aspiran a una sociedad más justa y más humana. Allí donde no hay distinciones de clases ni egoísmos y solo reina la igualdad” (15 noviembre de 1934, p. 4). Tal futura sociedad, reconocería los derechos de la mujer y reinaría la libertad tanto para hombres como mujeres. Al respecto, Enriqueta señalaba: “Busquémosle y aspiremos, compañeras, a esa sociedad que nos reconocerá los derechos que como mujeres nos corresponden” (30 diciembre de 1939, p. 5).

Sería bajo el ideal de equidad, a partir del conocimiento racionalista y occidental, que la mujer se vería en igualdad de condiciones que el hombre.¹⁰ En este sentido, las mujeres anarquistas proponen e incentivan la formación a través del conocimiento: para transformar la sociedad capitalista, se invita a la mujer libertaria al estudio

¹⁰ Al respecto, al hacer alusión a un viaje a Estados Unidos, Margarita Morales señala: “Allí la mujer lucha en el terreno político y económico con las mismas atribuciones y derechos. En consecuencia es libre, sexual y políticamente. Conoce y abarca los mismos temas y conocimientos del hombre, porque la libertad no le ha sido conferida por el sexo fuerte, sino la sabia estructuración de las leyes democráticas y económicas de un pueblo que proporciona a la mujer la oportunidad de luchar con las mismas ventajas que el hombre” (23 junio de 1940, p. 2).

según los parámetros de racionalismo y “progreso” occidental europeo.¹¹ Sería la educación racional la que permitiría la superación personal y político social de la mujer para integrarse a la lucha a la par que el hombre, ya que de ellos dependería la transformación social. María Montoya así lo señalaba: “De los hombres y mujeres libertarios penden las transformaciones sociales del porvenir, por cuyo motivo debemos incorporarlos a la lucha y frente a las caducas ideas de partidos y religiones, opongamos el Comunismo Libertario que propagan los anarcos sindicalistas” (15 de septiembre de 1934, p. 3).

La sociedad era considerada como un mal debido al capitalismo, que esclaviza y explota. Por lo tanto, era deseable la liberación y transformación de modo ajeno al Estado, partidos políticos y, por tanto, del sufragio. Sobre este último, la USFO afirmaba:

Nosotras, comprendiendo que el sufragio en ningún caso podrá liberarnos de la esclavitud a que nos mantiene la Sociedad Capitalista, nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Y los hombres que hace más de un centenar de años que practican el derecho a voto, por qué no son libres y por qué no se han liberado de la explotación que los mantiene el régimen capitalista? (1 de junio de 1934, p. 2).

En este punto cabe destacar que, en Chile, los movimientos sociales en general canalizan sus demandas en el acceso al voto como motor de cambio, por tanto, cobran especial relevancia las iniciativas que se manifiestan al margen de aquella institucionalidad.

La sociedad capitalista, como orden político-económico-jurídico basado en la organización del trabajo, la propiedad privada, el dinero y mercado de consumo fue considerado por los/as anarquistas locales como “monstruoso”, un “infierno” (18 de agosto de 1935, p. 3), “negrero” (30 diciembre de 1939, p. 2), un mal egoísta, basado en la propiedad privada, el individualismo y la explotación de

¹¹ De esta manera, Estelvina Bravo invitaba a sus compañeras: “A ti mujer, te invito a compartir en nuestros elevados estudios, sobre la futura transformación social del régimen que impera en el mundo” (7 julio de 1935, p. 2).

los asalariados (9 de julio de 1938, p. 4), que genera consecuencias negativas, como “obra nefasta”, vinculados a las guerras. De este modo, lo declararon como un orden social impuesto de obediencia ciega, que promovía las ideas de “razas y fronteras” que no permitían la unidad de los pueblos.¹² Al respecto, Raquel de la Fuente señalaba:

No podemos tomar como realidad la obra nefasta del capitalismo, porque está a la vista de todo el mundo la maquinación guerrera que impone a la humanidad la destrucción mutua, esto da la medida de la monstruosidad del capitalismo. No debemos aceptar como orden social la obediencia ciega que nos imponen, so pretexto de una mentida defensa nacional. (9 de noviembre de 1940, p. 2).

El capitalismo genera la esclavitud por medio de la propiedad privada y el trabajo, lo que afecta a hombres y mujeres: hombres que se ven explotados en largas jornadas de trabajo distanciándoles de la familia (31 de agosto de 1934, p. 4);¹³ mujeres proletarias que son las más afectadas por el sistema, ya que se “ven expuesta a una serie de atropellos y vejámenes” (23 de enero de 1936, p. 3), puesto que desde su nacimiento a su muerte se ven sujetas al escarnio del sistema capitalista. Así, en la USFO señalaban:

La mujer proletaria desde que nace hasta que muere es un escarnio de la sociedad capitalista y es un ente olvidado casi por completo de las gestas libertarias; la vida de la hija del obrero está sujeta a todos los contratiempos del hogar y su educación entregada a las visicitudes del ambiente que le rodea. (3 julio de 1937, p. 3).

En el mismo sentido, planteaban: “La mujer proletaria sufre con mayor rigor las injusticias del capitalismo y es la más abandonada por

¹² Raquel de La Fuente hace un llamado sobre este punto: “Hombres y mujeres debemos asumir responsabilidades, las razas y fronteras capitalistas no deben ser motivos que impidan la unidad espiritual de los pueblos”. (9 de noviembre de 1940, p. 2).

¹³ “La Sociedad Capitalista esclaviza demasiado al hombre de trabajo, la larga jornada de oficinas, fábricas, minas, campos, etc., absorben al asalariado y le impiden la convivencia con la familia.” (31 de agosto de 1934, p. 4).

la sociedad, la mujer proletaria ha permanecido hasta hoy alejada de las luchas de su clase, porque ignora cuánto vale como factor social. (16 de julio de 1938, p. 4).

Del mismo modo, en la USFO sostenían que el capitalismo es el causante del surgimiento del nazismo y fascismo, creados para “tiranizar, manejar y embrutecer” y agrupar al proletariado junto a los políticos y patriotereros, según señala Valentina Mansilla, en una crítica que se extiende a los grupos conservadores políticos y eclesiásticos, evidenciando en el último aspecto a la religión como mecanismo de adoctrinamiento funcional al capitalismo y a los intereses de los dueños de producción. En “Un llamado al proletariado”, Valentina Mansilla señala: “Eres el primero en ir a las iglesias, a embobarte el cerebro con las falaces palabras del sacerdote. Eres el primero en engrosar las filas del nacismo y facismo, creados por el capitalismo para manejarte, tiranizarte y embrutecerte de mil modos, o agruparte junto a los políticos o patriotereros” (15 noviembre de 1934, p. 4).

De forma análoga, las guerras se vinculan con el capitalismo y son creadas para conservar el régimen, según plantean. Al respecto, Valentina Mansilla reflexiona: “En tiempo de guerra harán de ti carne de cañón, vivificarán en tu pecho el odio a tus semejantes y te convertirán en un ser bestial de puros sentimientos rastreros, en un subhombre para así sostener y conservar el régimen capitalista agonizante” (p. 4).

Tales guerras afectan principalmente a las mujeres, fomentan el “nacionalismo malsano” (9 de noviembre de 1940, p. 2) y son consideradas por la USFO como una desgracia, una barbarie, un trágico acontecimiento, tal como Juana González lo expresaba:

Yo quisiera que cualquiera de vosotras se dedicara a pensar un momento en la guerra, para así asimilar tanta desgracia, yo he visto ante mi mente pasar las bayonetas, pasar los cañones, las ametralladoras, aviones de bombardeo, tanques, gases asfixiantes, que a tantas vidas matarán en pocos minutos. (4 de noviembre de 1935, pp. 1-4).

Se invita a defender a los hijos y familia de los conflictos armados. Las causas y consecuencias de la guerra son ampliamente analizadas e interpretadas por anarquistas locales. Así, eran consideradas como un “crimen estúpido de la humanidad” que afectaba a mujeres principalmente,¹⁴ en tanto los hombres se verían muertos y no habría fuerza laboral ni sustento económico (4 de noviembre de 1935, pp. 1-4), calamidades desencadenadas por “el patriotismo sanguinario”.¹⁵ Así, Juana González comentaba:

Mujeres del mundo defender a vuestros hijos de la gran barbarie que se avecina ¡la guerra! La primera hincará su garra en la carne de vuestros hijos, vuestros esposos, vuestros hermanos. ¿Permaneceréis indiferentes antes este trágico acontecimiento? ¡No, no lo creo, porque solo el pensar que en la guerra nadie es más perjudicada que vosotras! Imaginaos los hombres en el campo de batalla, ¿Quién estará en el campo arando la tierra? ¿Quién será el que proporcione el alimento a vuestros hijos? ¡Ay! Cuánta incompreensión hay en vosotras, debierais recordar la gran guerra del 14-18, cuando vuestros hermanos se morían de hambre en los campos de batalla y los hijos de esos hombres también se morían por las calles de las ciudades. ¿Por ventura pesareis acaso que vosotras araréis la tierra para mantener a vuestros guerreros, porque ellos no harán nada más que matar y matarse? (4 de noviembre de 1935, pp. 1-4).

En otra arista, en cuanto al aspecto religioso, este es relevante puesto que, de ahí, plantean anarquistas locales, surge la mentalidad

¹⁴ Segunda Montoya expresa al respecto: “¡No olviden las mujeres de América, que aunque lejos de Europa, pagaremos las consecuencias de la guerra provocada por el capitalismo que negocia, vendiendo armamentos y explosivos para la guerra! ¿Qué hacer pues, frente a la actitud de los alucinados guerreros? ¿Cruzarse de brazos y entregar nuestros hermanos e hijos a los fascistas y nacistas cultores del militarismo desenfrenado? Sería hacerse cómplices de este crimen de estúpida humanidad!” (2 de octubre de 1935, p. 2).

¹⁵ María La Cerda señala: “Todos nosotros los civilizados despedimos el ‘olor cruel’, el olor de tigres y chacales. Encenagados hasta el alma y familiarizados con los crímenes de toda especie –llegando incluso hasta las guerras–, desencadenadas por el patriotismo sanguinario” (24 mayo de 1941, p. 2).

creyente y religiosa dañina a la sociedad. En relación a la figura de la mujer es importante, porque, según plantean, la religión, inculcada desde la niñez, afecta particularmente a las mujeres a partir del castigo, por lo que se ven aún más afectadas que el hombre, sin poder desarrollarse completamente por miedo al castigo moral eclesiástico que la reduce al espacio privado. Por ello, la mujer se verá impedida de realizar actividades como participar de reuniones, del teatro o paseos, siendo presa del castigo moral proveniente de la ideología religiosa. Es así como el rechazo generalizado a todo lo religioso se funda sobre la base del rechazo a las relaciones de dominación y, a su vez, a la idea de poder que detentan las instituciones religiosas.

Por otra parte, en el ámbito sexual, serían los hombres anarquistas quienes definirían cómo habrían de relacionarse las mujeres con sus cuerpos y sexualidad. El “Decálogo de Buena Madre”, publicado en el periódico *Vida Nueva*, por ejemplo, proporciona una serie de recomendaciones de la conducta de la mujer en torno a su cuerpo y la maternidad. Dentro de dicho documento es posible leer frases como esta: “Desde el primer día del embarazo al último como asimismo durante el período de la lactancia, no practicarás acto sexual alguno” (20 de mayo de 1934, p. 3). Sin embargo, por otra parte, se plantea que la negación del sexo y el aborto serían “contra natura”: el aborto es considerado como un riesgo para la salud al ponerse las mujeres frente a matronas (casi siempre ignorantes, según plantean) que buscan dinero y terminan con su salud a través de la medicina tradicional (medicamentos). Así, este es uno de los muchos aspectos en que el hombre anarquista se referiría al deber actuar, pensar y ser de la mujer anarquista. De este modo, en general, el hombre anarquista se refirió extensamente a cuál habría de ser su rol en torno a la familia, dentro de la cual se promueve una visión de la maternidad idealizada. Lo mismo ocurriría con otros temas asociados a la crianza y educación que habría de tener con “sus” hijos o sus comportamientos deseados como esposa, compañera y mujer dentro del espacio privado y público, entre muchos otros.

Así entonces, la mujer anarquista debía cumplir “la labor de madre” y debía extender esa maternidad no solo a “sus” propios hijos/as sino hacerla extensiva a la humanidad bajo el ideario anarquista. Al respecto, Enriqueta señalaba: “también pesa sobre nosotras una gran responsabilidad como madres de nuestros hijos, y como madres de la humanidad” (7 julio de 1935, p. 2). En este rol maternal, será ella la encargada de liberar a la humanidad de la esclavitud y permitir la transformación social, tal como se señala en la siguiente cita: “La mujer desde que nace viene poseída de dones que le dan méritos para distinguirla como madre de la humanidad, depende de ella únicamente que comprenda su deber en el momento trascendental que vivimos y nos ayude a empujar el carro del progreso” (31 de agosto de 1934, p. 4).

Son las mujeres, madres que están encargadas de los hijos, quienes reciban sus enseñanzas, sobre todo en el plano de la redención social. Así lo señalaba un texto: “Las madres –por intermedio de sus hijos–, pueden transmitir a las generaciones futuras las vibraciones espirituales, que reclama hoy más que nunca una justa y sentida redención social” (31 de agosto de 1934, p. 4). Por otra parte, la mujer, en su rol de madre, con sus caricias habría de “suavizar a los hombres en las asperezas de la lucha”, así la lucha en ese entonces sería considerada como una acción política principalmente masculina y le correspondería a las mujeres un rol secundario dentro del proceso de revolución y transformación social (28 de julio de 1935, p. 1).

II. Algunas ideas para concluir

Por cierto, hubo visiones críticas frente a los planteamientos en los que la mujer debía secundar a la figura del hombre anarquista en la lucha por la emancipación social. Margarita Morales denuncia la necesidad de ver a la mujer en un plano de libertad y equidad en relación al hombre. Así lo expresa:

Horroriza ver algunos espectáculos que la cotidiana imagen fotográfica de la lucha por la vida presenta. Es urgente levantar la moral de la mujer chilena, llevarla a las cumbres de su verdadero plano en la vida, compañera, esposa y amiga del hombre. Ni diosa, ni Musa, ni esclava. Mujer libre, señor". (23 junio de 1940, p. 2).

Localmente, en la línea anarquista, la USFO enfatizó que las propuestas libertarias trascienden fronteras y nacionalidades, por tanto, se convocó ampliamente a aunarse en una lucha en centro y sud América, más allá de toda nacionalidad, lo que resulta interesante a la hora de evidenciar similares problemáticas en diversos territorios, a pesar de los Estados. Así, el anarquismo feminista cobra especial relevancia, sobre todo porque la anarquía, sería, por tanto, considerada para la emancipación no únicamente como algo local si no, que es pensada a la escala de la vida humana en sociedad: epistémica, económica, social, política, sexual, cultural, entre otras.

Juana González, dueña de la Frutería "Magallanes", integrante de la USFO, expresaba:

Para esto debemos allegarnos a los grupos de mujeres libertarias que luchan por la emancipación universal, la que conseguiréis por la senda de la anarquía, palabra sublime que significa amor, paz, igualdad, justicia, y disfrute común de todas las riquezas naturaleza y creadas por el hombre. Alma rebelde. (4 de noviembre de 1935, pp. 1-4).

Para finalizar, es necesario destacar que la lucha por la transformación social promovida por la USFO fue un aporte al repensar de la sociedad, desde un parámetro occidental con miras a Europa, contribuyendo a la crítica y cuestionamiento de las "bases valóricas" que sustentaban la conservadora sociedad de entonces. Así, sus aportes son en múltiples áreas: en la reflexión y generación de conocimiento crítico al patriarcado, sexismo, machismo y misoginia imperante en la sociedad de principios del siglo XX; en la realización de actividades teóricas y prácticas abiertas a la comunidad de todas las edades; en el cuestionamiento del capitalismo y el modelo de mercado; en la

crítica a las instituciones y relaciones de poder, violencia y dominación: en una búsqueda por la anhelada emancipación de las mujeres, emancipación que no se materializó y por la cual se sigue luchando y resistiendo y que, en la actualidad, sigue siendo tema de discusión y acción a nivel local y en diversos espacios territoriales, a más de 85 años de creada la organización feminista y sindical.

Bibliografía

¿Debe participar la Mujer en las Luchas Sociales? (20 diciembre de 1936). *Vida Nueva*, (52), p. 2.

¿Las mujeres tienen un deber para con sus hijos y el naturismo? (31 de agosto de 1934). *Vida Nueva*, 1 (11), p. 4.

A LAS MUJERES DE OSORNO. (8 de febrero de 1936). *Vida Nueva*, (49), p. 3.

A las Mujeres Proletarias de Osorno. (1 de junio de 1934). *Vida Nueva*, 1 (7), p. 2.

Bravo, E. (7 julio de 1935). Escucha mujer proletaria EL ECO DE MI VOZ. *Vida Nueva*, 2 (20), p. 2.

Decálogo de la Buena Madre. (20 de mayo de 1934). *Vida Nueva*, 1 (1), p. 3.

El Turco Juan Ayub despide a una obrera que le ha trabajado 20 y tantos años. (23 de enero de 1936). *Vida Nueva*, 3 (47), p. 3.

Enriqueta. (30 diciembre de 1939). ¿Inferioridad de la mujer? *Vida Nueva*, 5 (166), p. 5.

González, J. (4 de noviembre de 1935). Mujeres del Mundo! *Vida Nueva*, 2 (35), pp. 1- 4.

La Fuente, R. (9 de noviembre de 1940). Frente a la Realidad. Una Voz Femenina. *Vida Nueva*, 4 (202), p. 2.

La Organización de las Mujeres en las Filas de la C.G.T y sus Tareas Inmediatas. (9 de julio de 1938). *Vida Nueva*, 4 (131), p. 4.

La Unión Femenina de la C.G.T llama a REUNIÓN PARA MAÑANA A LAS 2:30 P.M. (16 de julio de 1938). *Vida Nueva*, 4 (132), p. 4.

Lacerda de Moura, M. (24 mayo de 1941). AMOR Y LIBERTAD. *Vida Nueva*, 2 (209), p. 2.

Lyon, E. (18 de agosto de 1935). MATER DOLOROSA. El sufrimiento apocalíptico de estos infiernos del régimen capitalista! *Vida Nueva*, (24), p. 3

Madres del mundo entero! (30 diciembre de 1939). *Vida Nueva*, 5 (166), p. 1.

Mansilla, V. (15 noviembre de 1934). "Un llamado al proletariado". *Vida Nueva*, 1 (12), p. 4.

Mansilla, V. (15 septiembre de 1934). Deberes de la Mujer y la Política. *Vida Nueva*, 1 (12), p. 2.

Montoya, J. (2 de octubre de 1935). Un llamado a las mujeres. *Vida Nueva*, 2 (33), p. 2.

Montoya, M. (15 de septiembre de 1934). Razonamientos ideológicos de una mujer. *Vida Nueva*, 1 (12), p. 3.

Morales, M. (23 junio de 1940). Libertad de la Mujer. *Vida Nueva*, 6 (89), p. 2.

S/A. (sábado 9 de julio 1938). *Vida Nueva*, (131), p. 4.

Vida Nueva Reclama un Puesto en la Lucha PARA LA MUJER PROLETARIA. (3 julio de 1937). *Vida Nueva*, 3 (80), p. 3.

A través de esta publicación se pretende contribuir al estudio de los diálogos que se establecen entre retóricas y praxis feministas y el universo sindical en sentido amplio, en el contexto actual de ascenso de las movilizaciones de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries. En los artículos que siguen se abren preguntas sobre el lugar que encuentra la participación de las mujeres y disidencias en los espacios sindicales y cómo ella se vincula con las reivindicaciones feministas que denuncian las discriminaciones y exclusiones que experimentan en los ámbitos públicos/políticos. Se recorren algunas de las problemáticas centrales que hacen a las desigualdades laborales de género y se revisitan categorías caras al análisis feminista de la economía, dando lugar a reconceptualizaciones enriquecedoras que potencian una praxis de transformación. Se interrogan las demandas generadas en torno a la democratización de las dinámicas y estructuras organizativas, las prácticas y los discursos de los sindicatos como producto de la masificación del movimiento feminista en la región.

De la Introducción de Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto



UNPAZ
Universidad Nacional de Jujuy



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

ISBN 978-987-722-596-9



9 789877 225969