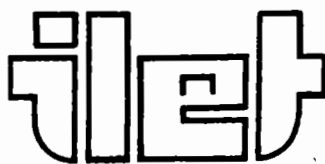


**PARTICIPACION SINDICAL FEMENINA-
EN LA ARGENTINA.
SINDICATO GRAFICO
UN ESTUDIO DE CASOS**

Ana M. Amado

Susana Checa



**Instituto
Latinoamericano
de Estudios
Transnacionales**

BUENOS AIRES

**ARCHIV
123795**

123795

**PARTICIPACION SINDICAL FEMENINA
EN LA ARGENTINA.
SINDICATO GRAFICO
UN ESTUDIO DE CASOS**

Ana M. Amado Susana Checa



Oficina Buenos Aires
1990

**Instituto Latinoamericano
de Estudios Transnacionales (ILET)**

—Callao 796 - 9º Piso
(1023) Buenos Aires - Argentina
Tel.: 42-0403

Realización Gráfica: *TAO COMUNICACION*

Composición, armado e impresión: *ARTES GRAFICAS DEL CENTRO* - Colpayo 79, 1º D

INDICE

	Pág.
PRESENTACION	7
INTRODUCCION	9
Participación: algunas consideraciones	9
Aspectos metodológicos	11
La mujer en el mercado de trabajo	12
PARTICIPACION SINDICAL FEMENINA	13
Tasa de sindicalización	13
Las dos últimas décadas	14
Referencias bibliográficas	16
EVOLUCION DEL SINDICALISMO GRAFICO	17
Secretaría de la Mujer	19
Referencias bibliográficas	21
ESTUDIO DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS	
Caracterización de los casos con participación gremial	22
Caracterización de los casos sin participación gremial	24
ANALISIS DE LOS CASOS	
Primera parte	25
Segunda parte:	
1.- Trabajo / unidad doméstica	27
2.- Sindicalización	35
Tercera parte:	
Análisis de los casos de los trabajadores varones	
1.- Trabajo / unidad doméstica	52
2.- Percepción sobre la participación sindical de hombres y mujeres	57
ANEXOS	71
BIBLIOGRAFIA	77

PRESENTACION

Esta publicación está basada en los resultados de una investigación sobre la participación sindical de las mujeres, realizada en los sindicatos gráfico y docente durante el período 1987-88.(*).

En el presente texto sintetizamos los temas trabajados, otorgando mayor espacio a la reproducción de los testimonios de trabajadoras y trabajadores entrevistados, puesto que el análisis de dichos testimonios constituye el aspecto central de nuestro estudio. Al mismo tiempo, consideramos que este material en su conjunto puede aportar a la propuesta que levantan numerosas mujeres sindicalistas para favorecer la inserción gremial de las trabajadoras.

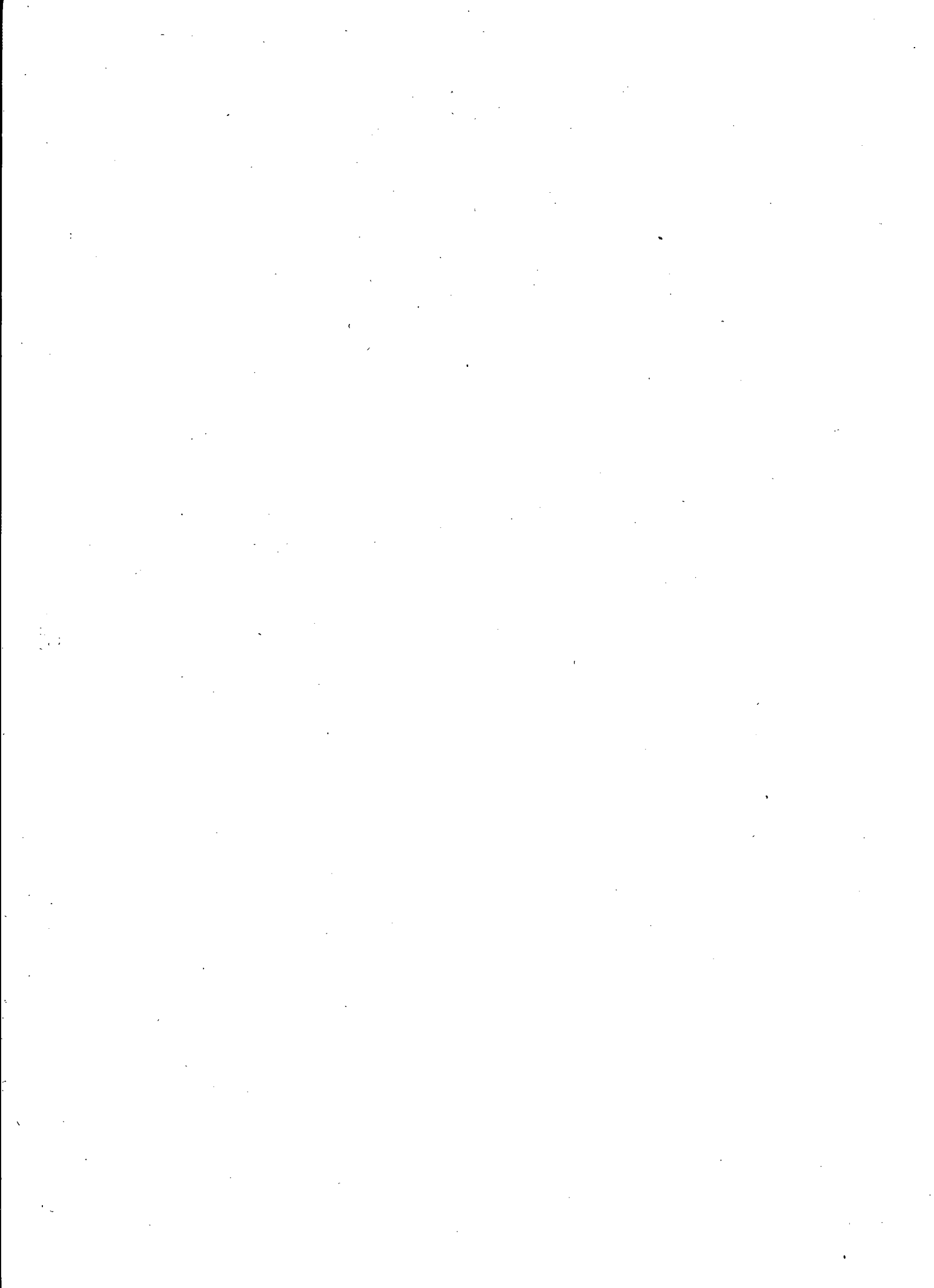
Es nuestro propósito realizar un proceso de "devolución" de la investigación, volcando sus resultados en quienes son las naturales destinatarias: las trabajadoras de base, las delegadas y las dirigentes. Pero también a los trabajadores varones (dirigentes, delegados y de base) para sensibilizarlos respecto de las dificultades que enfrentan sus compañeras en el ejercicio de la práctica sindical, a fin de que consideren la real representatividad de las mujeres, incorporando la especificidad de sus demandas en las reivindicaciones del conjunto y su intervención en las políticas generales de los sindicatos.

Agradecemos la colaboración prestada por la asistente de investigación Lic. Celina Bonini, quien trabajó en la recolección y análisis de datos secundarios. Colaboraron en la realización de las entrevistas la Lic. Analía Vitale y Ricardo Funes.

Un reconocimiento especial al apoyo brindado por mujeres sindicalistas de amplia trayectoria en ambos sindicatos como Olga Hammar, Liliana Louys, del gremio docente, Adriana Rosenzvaig, Haydée Savastano y Alicia Fondevila del gremio gráfico, entre muchas otras. Y sobre todo nuestro agradecimiento a los trabajadores, mujeres y varones que concedieron generosamente su valioso tiempo para el desarrollo de las entrevistas, que a menudo requirieron de largas y agotadoras sesiones.

**Ana María Amado
Susana Checa
Buenos Aires, febrero de 1990.**

(*) Este estudio, así como la presente publicación, se realizaron en el Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales (ILET), Buenos Aires, con el apoyo técnico y financiero del International Development Research Center (IDRC), Canadá.



INTRODUCCION

El objetivo de la investigación cuya síntesis presentamos, fue conocer y analizar las características de la participación sindical de las mujeres trabajadoras en dos gremios seleccionados: uno perteneciente al sector servicios, la Unión de Docentes Argentinos (UDA), y el otro perteneciente al sector productivo, el Sindicato Gráfico Argentino (SGA). El estudio parte de la constatación de la escasa participación de las mujeres trabajadoras en distintos niveles del quehacer sindical y está orientado a indagar sobre las causas de ese comportamiento, las características que asume el mismo y los condicionantes que discriminan o marginan a las mujeres de la práctica político sindical, en un medio de manifiesto predominio masculino como son los sindicatos.

El interés de esta investigación está relacionado con la emergencia de esta temática, expresada en el surgimiento de espacios femeninos en los sindicatos. Este hecho se articula a varios factores, coincidentes con la apertura de un período de gobierno constitucional: la democratización de las estructuras organizativas gremiales, la consolidación del incipiente movimiento de mujeres, así como la transformación del perfil sindical en el país, expresado en el crecimiento del sector terciario de la economía (servicios y comercio) en detrimento del tradicional sector secundario. El sector terciario ocupa un elevado número de mujeres.

Este estudio no identifica participación sindical con la mera acción de afiliación formal a un sindicato, sino que se contemplan otros niveles participativos que suponen distintos grados de involucramiento en la práctica sindical, que pueden variar desde la participación activa en medidas de fuerza (huelgas, asambleas, tomas de fábrica, etc.), el activismo permanente en niveles intermedios (comisiones internas de fábrica o establecimientos) hasta el compromiso que se expresa en la ubicación en cargos directivos a niveles más decisorios.

Todo hombre o mujer trabajador/a tiene un hipotético acceso a cualquiera de estos niveles. En todo caso, el que se ubique en alguno de los mismos estará condicionado por aspectos atinentes a una elección política ideológica por una parte y por sus estrategias de vida, por la otra.

En el caso de las mujeres, sin embargo, se verifica que en idénticas condiciones, este acceso está restringido, y que las causas se ubican en el segundo de los aspectos señalados. Es decir que para las mujeres, además de su participación en el mercado laboral —cada vez más imperativa a raíz de la persistente crisis económica— se agregan las responsabilidades domésticas, que recaen sobre ellas a partir de la división sexual del trabajo (trabajo productivo masculino y trabajo reproductivo femenino) y de la asignación primordial de las mujeres al hogar que —de manera material y simbólica— conlleva la ideología patriarcal. Como consecuencia, su vinculación con el ámbito sindical es coartada o muy limitada, pero no sólo por dificultades en la disponibilidad de tiempo o de organización en la vida cotidiana, sino por los obstáculos que encuentran para adecuar su intervención a modelos fundados en códigos, discursos y estrategias hegemónicamente masculinos que rigen la práctica sindical.

Existen un conjunto de causas que explicarían las reticencias participativas en el caso de las mujeres. Entre ellas:

1. Las valoraciones subyacentes a la participación de la mujer en la esfera pública.
2. Las limitaciones debidas a la doble jornada laboral y doméstica, que impiden incorporar un tercer ámbito participativo como es el sindical.
3. La organización del espacio sindical como espacio de poder regido por normas y códigos establecidos desde una lógica masculina de participación.
4. Las dificultades de las mujeres en incorporar el discurso y la práctica político-sindical devienen de una construcción ideológica establecida sobre los requerimientos y perspectivas de clase, sin atender especificidades de género.
5. El conjunto de situaciones descriptas generan una retracción de las mujeres en cuanto a participar en ese ámbito (automarginación), aceptando el protagonismo masculino, sobre todo en términos de decisión. Una de las expresiones más frecuentes para aislarse o considerarse ajenas al mismo, es el rechazo (explícito o implícito) del espacio sindical a partir de su identificación con la política, semantizando este término como paradigma de un quehacer corrupto y manipulador.

Participación: algunas consideraciones

El tema de la participación social, adquiere especial relevancia en las últimas dos décadas, tanto desde un

enfoque macro como microsocioal. Desde el enfoque macrosocioal, la participación es entendida como el eje de transformaciones estructurales que pueden ser realizadas con el aporte de vastos sectores de la sociedad, grupos marginales o subalternos que se constituyen en los protagonistas centrales del cambio socioal. De esta caracterización devienen precisamente los estudios sobre los movimientos sociales y su incidencia en esos procesos de cambio.

En el marco de ese accionar colectivo comenzó a hacerse visible la participación de las mujeres como categoría socioal que atraviesa los grupos comunitarios, étnicos, las clases sociales.

Trazar una especificidad de la participación femenina en la esfera pública implicó incorporar, en primer término, la dimensión referida al ámbito privado —el de lo doméstico— ligado a la reproducción y la cotidianidad, asignado a las mujeres en la división sexual del trabajo. Esta asignación es la que la destina, en principio, a vivir de manera excluyente su participación en estos espacios: el público o el privado.

Si se atiende a la dinámica de la participación de las mujeres en la esfera pública, distintos estudios apuntan a describir esa participación como coyuntural, con una falta de continuidad a través del tiempo, a la vez que tienden a eludir la vinculación o compromiso con instituciones formalizadas u organizaciones duraderas, ya que "implican una carga de responsabilidades, dedicación de tiempo y esfuerzo", al que las mujeres no pueden dar respuesta a causa de sus responsabilidades familiares. (Jelin 1989: 14).

La participación femenina en la esfera pública puede ser "larvaria" o ser más desarrollada, no sostener una continuidad o permanencia y manifestarse de modo irregular y coyuntural. En diversos momentos históricos la intervención femenina se reveló como muy activa y alcanzó altos grados de relevancia para retraerse posteriormente, sobre todo en los momentos de institucionalización, cuando las mujeres que asumieron diversos modos de accionar participativo, pasan a segundo plano ante la encrucijada de plasmar esas acciones en concretas reivindicaciones y demandas, responsabilidad asignada a los hombres.

Al centrar la noción de participación en sus vínculos con la organización y la institucionalización, nos aproximamos a los objetivos de esta investigación, en tanto ésta analiza la participación en un marco organizativo concreto como el sindical. A la vez, aludimos a un concepto que aparece aliado a este tipo de espacio, como es el del poder. Es decir, "la idea de participación es inseparable de la idea de poder. Poder en su más amplia acepción, es la capacidad de decidir. Esta capacidad implica la de influir en la vida y destino de los demás. Participar es acceder a esa capacidad, es decir, acceder al poder. Este en la realidad, no es un fenómeno unidimensional, por el contrario, se da diferencialmente en todas las esferas y planos de la vida socioal. Por lo tanto se puede hablar de poder refiriéndolo a distintos y distantes niveles de realidad". (Delgado 1981: 26).

La primera de las acepciones señaladas, identifica al poder en su dimensión pública y/o socioal (el del Estado, el de la política y el de todo espacio institucionalizado, en los cuales el poder se constituye con racionalidad y no con sentimientos), y evidencia también una de sus características más sobresalientes: **participar del poder implica la responsabilidad de decidir**. Ese ejercicio, que se plantea como continuo, con acciones que se determinan para un grupo dentro de los espacios organizativos —y los espacios sindicales representan un ejemplo acabado de los mismos—, no parecen atraer a las mujeres, que en su mayoría sienten esas acciones como "violentas".

La tradición de una cultura patriarcal terminó por obstruir en las mujeres "el deseo de poder, en tanto querer saber, querer hacer". (Kirkwood, 1985: 68). Precisamente, en aquellos ámbitos donde la dinámica del poder se sostiene sobre estructuras montadas con una lógica masculina para las pautas que rigen las formas de participación, como son los sindicatos (vértice complejo en el que confluyen y se articulan las expresiones del poder político, el del capital y el del trabajo), las mujeres tienen generalmente un acceso restringido y su participación es subordinada. Ante las alternativas abiertas en el mundo público, por lo tanto, "la mujer puede salir (a lo público) en clave masculina, actuando como los hombres —reclamando igualdad—, o podría salir a transformarlo a partir de la inclusión del saber y la experiencia de su género, tarea históricamente difícil". (Jelin, 1988: 317).

El tema, por lo tanto, no sólo está atravesado por la opción de la participación y el compromiso, sino por las formas y modos en que puede manifestarse ese quehacer participativo, en tanto pueda constituirse dentro del conjunto con discursos y prácticas específicas, con los contenidos propios que pueden otorgarle a sus reivindicaciones las mujeres trabajadoras.

La participación femenina en el plano sindical aparece todavía subordinada en la medida que no cuenta con

canales que recojan sus expectativas, o que sus discursos y sus prácticas sean incorporados en su especificidad. De ahí que la expresión de sus protestas diluya su perfil reivindicativo en el momento de la negociación, que terminen por manifestar sólo aquellas demandas relativas al conjunto de los trabajadores (incorporado a las prioridades de la clase), sin que tengan oportunidad de perfilar reclamos o intervenciones desde la especificidad de su género. La participación de las trabajadoras mujeres como activismo concreto —tanto en el plano político como el sindical— está marcada por el ritmo que impone su ciclo vital, por las dificultades que implica una organización doméstica que persiste en ubicarla como responsable principal, por las resistencias que deben vencer en su núcleo familiar para poder incluirse en ese espacio con la misma legitimidad que los hombres.

Por estas razones, cuando algunas pocas de ellas llegan a cargos o funciones en los que detentan poder, son visualizadas —tanto por las otras mujeres como por sus pares varones—, como seres "diferentes" o "excepcionales" en el sentido que ese acceso fue posible por haber adoptado las duras reglas y códigos masculinos que implicaron la ajenidad de cualquier manifestación que ponga en evidencia algún rasgo específico de participación.

Los sindicatos han incorporado en la Argentina, en años recientes, variantes democráticas en su accionar, referidas a la apertura de una pluralidad política y representativa, y también a una paulatina ampliación de sus criterios ideológicos y organizativos que permiten la incorporación de temas ligados a sectores sociales específicos (jóvenes, derechos humanos, trabajadoras mujeres) lo cual determinará, sin duda la revisión de concepciones muy enraizadas que hacen del sindicalismo un mero "factor de poder" (Godio, 1986: 7).

En lo que respecta a la incorporación progresiva de las mujeres a este espacio resta considerar, sin embargo, aquellos factores externos que obstaculizan esa vinculación sistemática: los inconvenientes que reiteran las mujeres se refieren precisamente a las duras condiciones que se imponen en términos de pautas de acción a aquellas que deseen intervenir en este terreno. Esto determina, por lo tanto, niveles diferentes —y casi siempre mínimos— de participación.

Es posible entonces, que el "modo de hacer" la política —en los sindicatos como en los partidos— es lo que no se concilia con las expectativas o disponibilidad de las mujeres. Su reticencia se debe, frecuentemente, menos a las condiciones culturales que van imponiendo ciertos cambios a las prácticas cotidianas, sino a las exigencias desmedidas de un compromiso global que no siempre puede conciliarse con familia e hijos y que vuelve tabú para las trabajadoras la idea de asumir una opción plenamente participativa, con las excepciones señaladas anteriormente.

Pero estas contradicciones que emergen para las mujeres "entre el tiempo de la política y el tiempo de la vida" no sólo se afincan en una cuestión de horarios y disponibilidad, sino que reflejan experiencias disociadas: la de los hombres y la de las mujeres comprometidos en la participación pública, ya que estas últimas deben conciliar varios planos para llevar a cabo esa opción (el laboral, el político sindical, el doméstico), planos que se adecuan mutuamente con alto grado de conflicto.

En base a estas consideraciones, el recorrido realizado por esta investigación se centra en interrogantes que pueden resumirse en las siguientes cuestiones:

¿Cuáles son los condicionantes —objetivos y subjetivos— que limitan la participación de las mujeres trabajadoras en los espacios sindicales? ¿Cómo articulan las trabajadoras el espacio laboral y el doméstico? ¿Cuáles son los puntos de inflexión (o de conflicto) entre los discursos y las prácticas reivindicativas de los trabajadores varones y los de las mujeres? Finalmente, ¿existen formas y modos específicos de participación femenina en el ámbito sindical?

Aspectos metodológicos

El enfoque metodológico adoptado para abordar el conocimiento y las características de la participación sindical de las trabajadoras mujeres, fue exploratorio, con la utilización de distintas técnicas.

Por una parte, se realizó una revisión de los antecedentes bibliográficos sobre el tema de los sindicatos y la participación femenina en los mismos, a lo largo de la historia sindical del país. Con ello se buscó poner de manifiesto la intervención de las mujeres desde principios de siglo, en distintos ámbitos político-públicos.

En segundo término, se elaboraron y analizaron datos secundarios, referidos principalmente a la situación laboral de la población económicamente activa (PEA) en general, y de la femenina en particular, tomando en cuenta la información proporcionada por los tres últimos censos: 1960, 1970 y 1980. Este análisis estuvo o-

rientado a describir la incursión de las mujeres en el mercado laboral, destacándose que a pesar de la temprana incorporación de las mujeres a la actividad económica del país, éstas lo han hecho en un carácter subordinado, en ocupaciones mal remuneradas y de baja calificación.

Finalmente, se aplicó la técnica cualitativa de entrevistas en profundidad. Estas entrevistas se realizaron, por una parte, a dirigentes varones y mujeres de ambos gremios, gráficos y docentes, quienes en su calidad de "informantes claves", proporcionaron información relevante para aproximarnos a la realidad del funcionamiento y dinámica de los gremios. Además, nos facilitaron los contactos con los trabajadores que serían entrevistados.

Por otra parte, se realizaron entrevistas en profundidad a casos seleccionados de mujeres y varones trabajadores de los dos gremios. Como ya lo señaláramos, estos gremios se eligieron en función de su pertenencia a diferentes ramas: en un caso al sector productivo (sindicato Gráfico) y en el otro al sector de servicios (un sindicato docente).

Otro criterio tomado en cuenta para su selección fue la significativa presencia de mujeres trabajadoras en los mismos (60% en docentes y 33% en gráficos) y también porque en ambos se habían constituido Secretarías o Departamentos de la Mujer en sus respectivas conducciones. Asimismo, se utilizó la técnica de observación participante y no participante en distintos eventos como Jornadas, seminarios y cursos de capacitación destinados a las trabajadoras en general y las sindicalistas en particular, promovidos desde dichas secretarías y la C.G.T.

La intención del estudio cualitativo fue destacar el peso que adquiere la dimensión ideológica, establecida sobre la base de patrones de carácter patriarcal, que rigen las relaciones sociales y que determinan un rol subordinado para la mujer. Esta subordinación se expresa en las actividades participativas de la mujer en la vida pública, y opera en el ámbito laboral en términos de la división sexual del trabajo, que define un lugar desventajoso para las mujeres en cuanto a calificación y salarios.

Estos contenidos ideológicos patriarcales que ubican diferencialmente a hombres y mujeres en distintos planos de participación, están internalizados en ambos sexos. A la vez, se reflejan en las condiciones objetivas y subjetivas en que las mujeres despliegan sus actividades de reproducción biológica y social, de producción y de participación en aquellos ámbitos públicos en los que intervienen en función de compartir espacios de poder y decisión con los hombres.

La mujer en el mercado del trabajo

En relación a otros países de la región, en la Argentina la incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo ha sido temprana. En los primeros años del siglo, ésta adquiere un significativo peso, para descender posteriormente como consecuencia de la industrialización y de la absorción privilegiada de hombres en el mercado laboral (entre los años 50 y 60).

El crecimiento de mujeres asalariadas que comienza a perfilarse desde los años sesenta, está íntimamente asociado con el proceso de creciente terciarización del empleo, donde los sectores servicio y comercio absorben gran cantidad de mujeres. Mientras que para el caso de los varones la tasa de actividad se mantiene, e incluso disminuye, la tasa de participación femenina aumenta considerablemente (4%) para el período 1960-70. Este incremento se produce básicamente entre los asalariados del sector servicios, en el cual las mujeres según datos del censo de 1980 representaban el 54% del sector. La presencia de éstas es mayoritaria en servicio doméstico, educación y servicios de sanidad, configurando por lo tanto una estructura de ocupaciones que muchos autores denominan típicamente "femeninas".

El aumento en la participación femenina se explicaría por las necesidades que impone la crisis a la incorporación de otros miembros de la familia al mercado laboral. Concomitante a ello se produce una modificación de las pautas en la división sexual del trabajo que asignaba centralmente a los hombres el ejercicio de trabajos remunerados y a las mujeres el doméstico. Sin embargo, estos cambios no se han revertido en igualdad de oportunidades, reservando para las mujeres los trabajos peor remunerados, de categorías inferiores y sin protección legal. Inclusive cuando ésta existe, contiene cláusulas excesivamente "protectoras" que tienden a marginarla de oportunidades equivalentes con las de los trabajadores varones.

La participación de las mujeres en el mercado laboral está generalmente afectada por las oscilaciones que le impone el ciclo vital, es decir, entradas y salidas del circuito de trabajo remunerado ligadas a las distintas circunstancias de su vida reproductiva. Según los datos analizados, la mayor concentración de mujeres trabajadoras se constata en el grupo de edad 20-29 años, que disminuye a medida que aumenta la edad: entre los 30 y 39 años la actividad laboral de la mujer decae en coincidencia con la etapa reproductiva.

Sin embargo, en el último período analizado (1980) esta tendencia presenta una significativa variación, verificándose que las mujeres se mantienen de manera más constante en el mercado laboral. Este comportamiento se debe probablemente a las necesidades económicas generadas por la crisis. En esta dirección también es llamativa la duplicación de la presencia de mujeres casadas en la PEA (población económicamente activa) que del 12.33% en 1960 pasa a 23.04% en 1980.

A pesar de la presencia relativamente elevada en el mercado laboral, la inclusión de las mujeres en el movimiento sindical fue históricamente baja, de carácter circunstancial, parcializada al sector productivo y ligada a factores político-sociales hasta la década del 40. Con el advenimiento del peronismo la mujer adquiere un rol protagónico, pero especialmente focalizado en su participación política con mayor énfasis en sus derechos políticos y civiles, que en relación a sus derechos como trabajadora. Con pocas excepciones —como las del Sindicato Gráfico, único que a partir de 1966 incorpora estatutariamente una Comisión de la Mujer, contando con varias dirigentes femeninas de acción trascendente en lo político gremial—, no se destaca un protagonismo femenino a niveles de conducción sindical. Recién a principios de la década del 70 comienza a perfilarse una presencia de las mujeres trabajadoras en los espacios sindicales.

PARTICIPACION SINDICAL FEMENINA

Tasa de sindicalización

La alta tasa de sindicalización que presentó históricamente la Argentina en relación a otros países de la región, e inclusive respecto de países desarrollados, ha sufrido serios altibajos debido a razones de orden político y económico que han transformado el perfil laboral del país.

Estos cambios se evidencian en las tasas de sindicalización, que tradicionalmente establecían mayores valores para el sector industrial, siguiéndole el de servicios en orden de importancia. Los datos más recientes constatan la importancia que adquiere el crecimiento de la afiliación en los sectores de servicios y comercio, concomitante con el proceso de terciarización del empleo, reflejado a la vez en la composición sindical. (*)

Los trabajadores del sector terciario, históricamente prescindentes de una participación sindical activa, han visto decrecer sus ingresos y, en consecuencia, su calidad de vida. Esta creciente pauperización ha operado en una redefinición de su autopercepción de trabajadores pertenecientes a los sectores medios con determinados privilegios, volcándolos a la necesidad de la defensa de sus derechos en los ámbitos sindicales. Claro ejemplo es el sector docente, afectado especialmente por este proceso, a raíz del cual comienza a intervenir de manera significativa en el medio sindical. En 1987 la federación que los agrupa, CTERA, registraba 188.854 afiliados, ocupando el cuarto lugar entre los gremios más numerosos del país. A partir de la movilización docente de 1988 se incrementó notablemente el número de afiliaciones, y la visibilidad de su activismo dio lugar a que este gremio comenzara a ocupar posiciones claves en la Central de trabajadores.

La tasa de sindicalismo es un indicador relevante en cuanto al interés que concita la afiliación como un primer nivel de conciencia y defensa de los derechos de los trabajadores.

Para el caso de las mujeres trabajadoras, sin embargo no ha sido posible establecer la relación existente en-

(*) La proporción de afiliados a los sindicatos pertenecientes a diferentes ramas revela la incidencia del sector terciario: de cada 10 afiliados 4 corresponden a servicios, 3 a la industria y a la construcción, 2 al comercio y 1 a transportes y comunicaciones. En cuanto al tipo de inserción laboral (privado o público), cuatro de cada diez afiliados a las distintas organizaciones gremiales corresponden a sindicatos vinculados, parcial o totalmente al Estado (docentes, trabajadores de la salud, municipales, personal de la administración, etc.). Godio J., et. al., *El Movimiento Sindical Argentino (1980-1987)*, p. 82-85. Ed. PuntoSur 1989.

tre PEA femenina y tasa de sindicalización, debido a que esta información no aparece desagregada por sexo. Este dato, con carácter aproximado, solo se logró para los sindicatos involucrados en el estudio.

En el gremio gráfico, el 22,3% de los trabajadores son mujeres y según estiman fuentes sindicales existen 18.000 afiliados, de los cuales el 30% son mujeres.

El nivel de representatividad de las mismas en la comisión directiva del sindicato es muy bajo. Desde las últimas elecciones para renovar su dirigencia (abril de 1988), solo una mujer ocupa el cargo de Secretaria de Asistencia Social entre las 11 Secretarías Ejecutivas. Y entre los 11 vocales titulares por rama (que también integran la C.D.) también hay una sola mujer.

Las dos últimas décadas

En los primeros años de 1970, algunas mujeres llegaron a puestos directivos de sus respectivos gremios. En la Federación de Empleados de Comercio, por ejemplo (filial Buenos Aires, con más de 76.000 trabajadores, de la poderosa Confederación de Empleados de Comercio), participaban dos mujeres (Inés Dighiam, María Ramos) de un secretariado formado por 11 miembros.

Durante la corta etapa del gobierno constitucional (1973 -1976) peronista, el movimiento obrero retoma un protagonismo social. Esta etapa democrática está marcada por una movilización popular en la cual hay una gran participación de mujeres en un amplio espectro de organizaciones políticas, barriales, sindicales, etc. Aunque no se privilegia en este momento la participación desde una perspectiva específica de género.

Las únicas excepciones las constituyen dos gremios del sector servicios: la Asociación Bancaria y el Sindicato del Seguro, que crearon durante esta etapa sendos Departamentos de la Mujer, en el intento de encarar su participación sindical con características específicas. También se planteó la inquietud de organizar, en el marco de la CGT, un congreso que reuniría por primera vez a mujeres trabajadoras de los distintos sindicatos, pero finalmente éste no pudo llevarse a cabo.

La participación de las mujeres en las conducciones sindicales era relativa en los primeros años de la década del 70, y sí se incluían, en cambio, en los cuerpos de delegados, en porcentajes variables según los gremios. Aparte del caso de Inés Di Ghiam en la Federación de Comercio, otras inclusiones en las comisiones directivas, contabilizadas por Elena Gil son: Sindicatos de Obreros del Tabajo (60% de afiliación femenina), dos mujeres en el puesto de vocales y una de suplente, en la Comisión Directiva. En la Federación de Obreros de la Industria del Vestido y Afines, (70% de la afiliación femenina) dos vocales mujeres en la Comisión Directiva. Pero este gremio contaba con un 70% de mujeres en el cuerpo de delegados. En la Federación Argentina de Trabajadores del Cuero, dos mujeres en la conducción contaban con cargos jerarquizados, como la Secretaría de Prensa y Propaganda y la Tesorería. Con la excepción de este último caso, por lo tanto, el panorama en general mostraba que la participación femenina en los ámbitos sindicales no alcanzaba niveles jerarquizados (1).

Luego del paréntesis impuesto por la dictadura militar, la cual desarticuló las organizaciones sindicales, en el período democrático abierto a fines de 1983 comienzan a manifestarse algunas transformaciones en la relación de las mujeres con sus organizaciones sindicales.

Algunos estudios realizados dan cuenta de la inclusión de mujeres en las conducciones sindicales a partir de las sucesivas elecciones que se realizaban en los distintos gremios en ese momento (2). La información obtenida no alcanza para elaborar comparaciones sistemáticas o para evaluar los cambios, pero hay datos que revelan una mayor presencia femenina en cargos directivos.

En la Comisión Directiva de la Asociación Judicial Bonaerense, tres de los 16 miembros son mujeres (los cargos son: Secretaría de Actas, Vocal Titular, Revisora de Cuentas).

En la Comisión Directiva Nacional de la Unión de Personal Civil de la Nación, de 27 miembros, hay 5 mujeres. Y en la seccional Buenos Aires de este sindicato, hay 3, en los cargos de Secretaría de Prensa y dos Sub-secretarías.

En la Asociación de Trabajadores del Estado (gremio que junto con el anterior agrupa a todos los empleados estatales), para el período 1984-87 fueron elegidas una mujer para el Consejo Directivo Nacional (Secretaría de Acción Social, Turismo y Cultura) y 2 mujeres en la seccional Buenos Aires.

La Asociación de Trabajadores de Sanidad cuenta con tres mujeres sobre 15 integrantes de su Comisión Directiva, cargos importantes que comprenden las Subsecretarías de Finanzas y Asistencia Social y la Secretaría Gremial.

De los 19 integrantes de la conducción del sindicato de Obreros del Vestido y Afines, 6 son mujeres: 4 subsecretarías (Finanzas, Administración, Medicina y Acción Social y de Actas), una vocal titular y una Revisora de Cuentas.

En las conducciones de los Sindicatos de Actores, de Telefónicos y de Empleados del Tabaco, hay una mujer respectivamente.

Un fenómeno visible respecto a esta cuestión en el actual período democrático, es la creación de espacios específicos de actuación de la mujer dentro de un creciente número de sindicatos. Con el nombre de Departamentos, Subsecretarías o Secretarías de acuerdo al rango institucional alcanzado, tales instancias articulan diversas estrategias para profundizar la participación de las mujeres trabajadoras en los sindicatos. Su existencia sin embargo, estuvo sometida a debates acerca de la eficacia de su implementación como espacios separados, ya que mientras algunas sindicalistas sostienen que favorecen una mayor toma de conciencia de las mujeres, otras consideran que contribuyen a una mayor marginación de éstas en la vida sindical.

La creación de un número cada vez mayor de Subsecretarías y Secretarías en los diversos sindicatos, muestra que por ahora se impone el primero de los argumentos. Desde 1984 hasta el presente, existen espacios institucionales de la mujer en alrededor de 14 sindicatos. El origen de la iniciativa no es el mismo en todos los casos, ya que si en algunos gremios la propuesta de crear una Subsecretaría de la mujer figuraba en las plataformas de las listas que triunfaron en las elecciones sindicales (el caso del Sindicato Gráfico, de la Asociación de Trabajadores del Estado y del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor), en otros la propuesta surgió de iniciativas personales de algunas activistas (como en la Unión de Docentes Argentinos), directamente por decisión de la Comisión Directiva, o por negociaciones entre ambas partes, es decir, activistas mujeres y dirigencias. (3)

Si al comienzo de su actividad la mayor parte de las activistas involucradas en la organización y desarrollo de Departamentos y Subsecretarías no ponían de relieve la problemática del género, ésta comenzó a afianzarse a medida que evolucionaban en su estrategia tendiente a una mayor capacitación de activistas y delegados para acrecentar sus niveles de participación gremial y también a las trabajadoras mismas, para contribuir a la conciencia de los aspectos discriminatorios en el campo laboral. De ahí que en cada caso, desarrollen diferentes estrategias para llevar a cabo estos objetivos, que incluyen desde actividades de tipo social para aumentar su convocatoria entre las trabajadoras, a gestiones concretas para la formación de cuadros activistas, como conferencias, cursos, seminarios para capacitarlas en el ejercicio de sus funciones.

Hacia fines de 1984 se constituyó la Mesa de Mujeres Sindicalistas, que nucleaba a mujeres de estos espacios femeninos de aquellos sindicatos pertenecientes a la línea más progresista del sindicalismo peronista y también de sectores independientes. Casi simultáneamente, se generó una agrupación semejante, Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, con mujeres de gremios enrolados en las corrientes más ortodoxas y tradicionales del peronismo.

En las respectivas declaraciones de principios, se ponen de manifiesto las diferencias de criterio para visualizar a la mujer en su rol de trabajadora y los alcances de su participación sindical. En el caso de la Mesa, la posición es defender la autonomía dentro de sus organizaciones sindicales, denunciar los problemas específicos de las mujeres por la discriminación en el plano laboral (aunque reconoce que participan de problemáticas comunes a los asalariados) y reclaman, básicamente, su derecho a participar "como mujeres" en el espacio sindical. (4)

Los objetivos que prioriza la Mesa se centran en el tema de la discriminación tanto en la esfera laboral como en la social, el de la doble jornada de trabajo productivo y doméstico y el de la participación sindical de la mujer. Estos objetivos proponen impulsarlos desde la creación de Departamentos de la mujer en cada sindicato.

Asimismo proponen difundir esta problemática a través de medios de comunicación masiva y atender los aspectos relativos a las leyes protectoras de la mujer trabajadora, promoviendo a la vez otras que tienden a favorecer su situación como la del divorcio, patria potestad, etc. Impulsan la creación de jardines maternales para trabajadores, y hacer extensibles las licencias postparto al hombre. La difusión de estos objetivos en los sindicatos se plantean a través de cursos de capacitación, jornadas, talleres de reflexión, etc.

La posición del Movimiento, en cambio, parte del reconocimiento de que las mujeres estuvieron integradas siempre a la vida sindical y consideran que la igualdad de oportunidades ya ha sido alcanzada. (5)

Para completar este panorama cabe agregar que a principios del año 1987, se abrió el Departamento de De-

sarrollo y Capacitación de la Mujer de la CGT presidido por uno de los Secretarios varones que conforman el Comité Directivo: A cargo de las funciones de coordinación fue designada una mujer, y el funcionamiento fue previsto a través de 10 comisiones (Capacitación Sindical, Relaciones Internacionales, Prensa, Tercera Edad, Minoridad y Familia, Salud Seguridad e Higiene, etc.) cuya responsabilidad corresponde también a mujeres. Las designaciones de las responsables en esta área, fueron realizadas por el Secretario General de la CGT, de acuerdo a la carta que el titular designado para este Departamento, eleva "para que se designe a una o dos compañeras para que lo integren". (6)

A lo largo del primer año, no se afianzó un esquema preciso de organización ni de funcionamiento. Está en suspenso el previsto a través de comisiones. Pero hubo hechos auspiciosos como el que la Coordinadora del Departamento viajara a un Congreso internacional, delegada especialmente para esas funciones por primera vez en la central obrera. Y de que acompañara al Secretario General en la Asamblea de la OIT en Melbourne en marzo de 1988, para tratar en dicha reunión asuntos específicos de la mujer en relación al trabajo.

Por primera vez, también, este Departamento de la Mujer de la Central Obrera, se acercó explícitamente al movimiento organizado de mujeres en ocasión de conmemorarse el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 1988. En esa oportunidad, realizó una campaña con afiches en la vía pública, en los que convocaba a la manifestación pública organizada por el movimiento de mujeres, y destacaba de entre la lista de demandas, aquellas relativas a aspectos discriminatorios en el trabajo y en la actividad política y sindical.

Estos antecedentes, aún referidos en forma global, son indicadores de una apertura inédita en este terreno con respecto a la consideración de la participación de las mujeres desde espacios y formas específicas.

Existen ambigüedades, persisten los discursos contradictorios, pero aparece más visible una legitimación de la participación femenina en un terreno de protagonismo históricamente masculino como el sindical.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Gil Elena: La participación de la mujer en el mundo del trabajo. ed. Libera, Bs.As., 1970.
- 2.- Gogna Mónica: La participación social de la mujer: modalidades y contenidos, cap. 5, La participación en los sindicatos. Mimeo. 1986, pág. 44.
- 3.- Ibid. pág. 50.
- 4.- Documento de la Mesa de Mujeres Sindicalistas. Bs.As. Boletín 1986.
- 5.- Documento del Movimiento Sindical de Mujeres. Bs.As. Boletín 1986.
- 6.- Según carta elevada por el Secretario del Departamento de Desarrollo y Capacitación de la Mujer Gerónimo Izzeta al Secretario General de la CGT, marzo 1987 y Esquema de ordenamiento de actividades. Relación de Conducción, abril 1987.

EVOLUCION DEL SINDICALISMO GRAFICO

El sindicalismo gráfico presenta un perfil especial dentro del panorama sindical argentino. Su condición de fundador del sindicalismo en el país le confiere de por sí, un interés particular, a lo que se agrega las peculiaridades que históricamente han presentado los trabajadores gráficos.

Las propias exigencias del oficio determinaron un tipo de operario cuyas notas sobresalientes fueron su alto nivel educacional y formación cultural, así como una alta calificación laboral. La tardía incorporación tecnológica en estas industrias significó, además, la conservación del carácter artesanal de la producción aún en etapas recientes de su desarrollo. Así, siendo un gremio típicamente obrero fue, a la vez, sensiblemente más permeable a las corrientes ideológicas y políticas que se desarrollaban en las capas más progresistas de la pequeña burguesía, especialmente entre sus núcleos intelectuales. Este rasgo es importante de señalar en función de explicar el fuerte contenido ideológico de sus postulados reivindicativos y de las posiciones asumidas en coyunturas históricas claves en el país.

La acción reivindicativa, asentada en conquistas concretas y representativas de los trabajadores gráficos, es enmarcada permanentemente en, por un lado, la enunciación de objetivos de clase de largo plazo que se resume, en esos años de fines de la década del sesenta y primera mitad de la del setenta, en el enunciado de una *"lucha en favor de la revolución nacional y popular"* o, como lo expresara más contundentemente Ongaro en una carta desde la cárcel en julio de 1971: *"no habrá libertad, no habrá justicia, mientras no se cumpla la profecía de destruir en este siglo —con sangre o sin sangre— la raza de los explotadores"*. (1) Por otro lado, el aumento de salarios o los pedidos de reincorporación de trabajadores despedidos, o cualquier otra reivindicación puntual, está siempre contenida en demandas políticas generales que implican una toma de posición con respecto a las políticas gubernamentales y que se expresan por ejemplo, en pedidos de nacionalización, en demandas de administración y control por parte de los trabajadores de las empresas, en la exigencia de discutir el contenido del Pacto Social impulsado por el gobierno peronista a partir de 1973, etc.

Esta concepción democrática y progresista puede explicar en parte, el rol destacado que tuvo la mujer en todos los niveles, incluso en los más altos, de la conducción de este sindicato, que ya había incluido 2 comisiones femeninas.

En este aspecto, la Federación Gráfica Bonaerense (FGB) también presenta características excepcionales. En efecto, aunque las trabajadoras representan sólo alrededor del 30% de la mano de obra empleada por esta industria, alcanzaron a partir de estos años y mientras dura la existencia democrática e independiente del sindicato, importantes cargos de dirección. No sólo en el mencionado sindicato, sino también en la FATI: Federación de alcance nacional que nucleaba a la mayoría de los gremios gráficos del país. Incluso, cuando se convoca en 1968 a un Congreso General de la C.G.T., al que asisten delegados de todos los sindicatos del país, la FGB es el único que elige como uno de sus delegados a una mujer: Alicia Fondevila. Todos estos datos son elocuentes acerca de una concepción sindical que trasciende a la media del sindicalismo argentino, aún a aquellos más democráticos y progresistas. Pues en este caso, esos principios abarcan incluso el problema de la discriminación de género, marcando en la práctica y no sólo en lo declamativo, una concepción ideológica.

En 1954 se había creado una Comisión Femenina y en 1966 se vuelve a crear una Secretaría de la Mujer. Sin embargo, esta activa e importante presencia femenina en los asuntos sindicales, no se traduce, paradójicamente, en el delineamiento de una perspectiva reivindicativa específica de género. Analizando los conflictos que la FGB protagoniza desde 1966 a la fecha, sólo se registran dos reivindicaciones que involucran específicamente a las trabajadoras mujeres, a pesar de que en esa rama laboral las mujeres están incluidas en las categorías ocupacionales más bajas y poco remuneradas. Estas demandas mencionadas, están acotadas temporalmente: 1) entre fines de la década del sesenta y 1973 en declaraciones y petitorios aparece el reclamo de retiro voluntario de las trabajadoras; y 2) a partir de la recuperación del gremio por la Lista Verde (que responde a Ongaro) a fines de 1984, en algunos planes reivindicativos y declaraciones se consigna el reclamo de *"ascenso de la mujer en igualdad a los varones a las categorías más elevadas"* (2) pedido relacionado con las modificaciones producidas en los últimos diez años por la introducción de nuevas tecnologías, que parecieran haber ahondado más la discriminación a que son sometidas las mujeres en el plano laboral.

Este vacío reivindicativo específico es explicado por los dirigentes con argumentos que señalan la magnitud y la permanencia de los problemas que aquejan a los trabajadores del sector en su conjunto, que quitaría espacio para llevar adelante una lucha en cierto modo parcial dentro de un contexto en que no se han resuelto ni los problemas más generales y graves (nivel de los salarios, despidos, cierre o achicamiento de empresas, etc.). Las reivindicaciones del sector femenino, aunque justas, son relegadas dentro de tal estrategia de prioridades.

En la década del 70 cabe señalar el protagonismo que tuvieron mujeres dirigentes en la FGB, que no sólo reciben apoyo y confianza por parte del sindicato, sino que también son postuladas a cargos de importancia. A-

simismo, dentro de la FATI las únicas mujeres son las que intervienen representando a la FGB.

Estas dirigentes reconocen el rol que cumplió Raimundo Ongaro promoviendo su participación en virtud de la trayectoria de lucha y militancia de las mismas. Al respecto señala Haydée Savastano:

... "nunca tuvieron ambiciones las mujeres de estar en la Comisión Directiva, llegaron por una circunstancia fortuita; en el casonuestro llegamos a la Comisión Administrativa porque Ongaro, que es el hombre menos machista que hay, determinó la importancia que tenía la presencia de las mujeres en la Comisión Administrativa y fue él quien por primera vez propuso al gremio los nombres nuestros... yo venía avalada por un taller... después de 26 años de lucha sindical y de ser obrera gráfica llegué a ser pro-secretaria general del gremio, junto a Raimundo Ongaro de Secretario General... Alicia (Fondevila) ocupó un cargo importante cuando fue la fundadora de la FATAC..." (3)

El gremio gráfico fue uno de los que concentró los mayores fervores represivos del poder militar. Su trayectoria combativa y su papel político dentro del sindicalismo argentino lo convertían en una especie de símbolo que era preciso anular. Este gremio enfrentó la etapa dictatorial ya debilitado. Desaparecida la FGB por decisión del gobierno constitucional en 1974, detenidos sus máximos dirigentes, despedidos y secuestrados un número importante de sus dirigentes de base, no pudo plantear una resistencia orgánica al nuevo gobierno militar (como sí lo hicieron por ejemplo, Luz y Fuerza o importantes seccionales de SMATA y UOM).

El Sindicato Gráfico Argentino (SGA) luego de ser normalizado con ese nombre en 1984, emprendió una tarea de investigación para determinar cuántos y quiénes de sus afiliados habían desaparecido. La larga lista, no deja lugar a dudas sobre el castigo recibido por este gremio: 68 gráficos desaparecidos en el ámbito de la Capital Federal y Gran Buenos Aires y ocho en el resto del país. De esos 68 seis son mujeres. Estas cifras no incluyen los detenidos o los que lograron exiliarse en el exterior, (que según es consignado en la Memoria y Balance del SGA de los años 1985/86, representarían varios cientos de trabajadores).

Frente a la dura situación política, la presencia sindical retrocede también en los lugares de trabajo. Señala la Memoria antecitada: "los talleres estaban, como obra de la dictadura, desorganizados. En algunos de ellos existían representantes—no delegados— que no eran reconocidos legalmente y por lo tanto carentes de estabilidad y de los derechos propios de los delegados y comisiones internas tradicionales. Además, este régimen sui generis, se aplicaba en virtud de la retrógrada ley que reconocía un representante cada cien trabajadores. En los hechos esta carencia de representación, o, donde la había, con integración irregular, facilitaba todo tipo de atropello empresarial y burla de los derechos elementales de las compañeras y compañeros gráficos." (5)

La lista de situaciones y medidas que significaron un profundo retroceso en la condición laboral, social y sindical de los obreros gráficos es larga. Abarca desde el desmantelamiento de la obra social hasta los despidos injustificados y sin indemnización o la incorrecta liquidación de horas extras o la contratación de trabajadores "en negro" (lo que significa la no inserción legal del trabajador como tal y por lo tanto que no se le realicen aportes jubilatorios o descuentos de tipo previsional, etc.). Podemos concluir que la reivindicación más importante durante todo este período, incluso por encima del nivel de ingresos, fue el problema de la pérdida de trabajo, ya sea por represalias políticas bajo la forma de despidos o, más masivamente, por el cierre o achicamiento de las fuentes de trabajo que dejó durante estos años a cientos de trabajadores en la calle. Los más afectados fueron los pequeños y medianos talleres de imprenta, y en algunos casos las grandes empresas.

El retroceso en los niveles de vida, en las condiciones de trabajo (que abarcan desde las de seguridad o higiene hasta las que se derivan de la rigurosidad del sistema disciplinario), y la limitación y represión a la actividad sindical, son los temas que empiezan a debatirse y a exigirse su modificación a partir del cambio en la situación política del país, que restablece la democracia a fines de 1983 y permite su libre manifestación.

Apartir de 1983, con la restauración democrática se desata una verdadera espiral de conflictos laborales (Cuadro Nº 1 anexo).

En el sector gráfico las reivindicaciones salariales son las que dominan los conflictos, con un pico en 1984. Le siguen en orden de importancia la lucha por reincorporaciones y en defensa de las fuentes de trabajo, siendo estas últimas más importantes para los primeros dos años y descendiendo posteriormente. Los despidos afectan más a los trabajadores de medios periodísticos y los cierres o achicamiento de fábricas, a los talleres de obra.

A diferencia de lo que ocurría en los años 1974-1975, los despidos ahora reconocen causas más claras y exclusivamente económicas. Mientras que en aquellos años, un porcentaje que podía rondar alrededor del 20% era atribuible además a causas políticas (despido de activistas). En el informe del SGA se consigna que los cierres que se han producido entre 1983 y 1986 no representan más del 1% del total de plantas gráficas de la Capital Federal y GBA, creándose "en contrapartida en el mercado, un número ligeramente superior de talleres pero, en todos los casos de muy limitada o casi nula densidad ocupacional" (6). Como consecuencia la cantidad de personal ocupado "no ha tenido mayores variantes en su globalidad", permaneciendo el número de obreros gráficos en la jurisdicción del SGA en aproximadamente 30.900. Cifra que asciende a 35.000 si se toma en cuenta

los que trabajan en "empresas estatales, institutos religiosos o de bien público, sindicatos y otros establecimientos varios". (7) (Ver cuadro Nº 2 del anexo).

El total de gráficos en el país se calcula en unos 45.000, dato indicativo de la densidad de la concentración en el área de la Capital Federal y Gran Buenos Aires.

De los casi 31.000 gráficos existentes en la ciudad de Buenos Aires y GBA, sólo 18.890 estaban afiliados al SGA en 1986 y de ellos, 8808 votaron en las elecciones de 1984. Teniendo en cuenta que la afiliación había dejado de ser obligatoria durante el período dictatorial, y que esas cifras son en gran parte el resultado de la labor emprendida recién a partir de 1984, y de las características de gran dispersión en pequeños talleres que tiene este gremio, el porcentaje es altamente significativo.

De los afiliados sólo el 30 % son mujeres. Según apreciaciones de la dirigente de la Secretaría de la Mujer, Adriana Rosenzvaig, el bajo nivel afiliatorio general se debe a la gran desafiliación que se produjo cuando disolvieron el gremio en la última dictadura militar. En relación a las ramas que lo componen la afiliación tiene un comportamiento diferencial. Las ramas que tienen mayor afiliación son Ofset y Encuadernación (donde trabajan muchas mujeres). Ha bajado la afiliación en Fotocomposición y prácticamente desapareció en Linotipia. Este dato es significativo puesto que tradicionalmente los tipógrafos eran el eje del sindicato. Con el proceso de reconversión industrial que comienza a partir de la década del 70, cambia el perfil laboral e incluso social del trabajador gráfico. Desaparecen el tipógrafo y el linotipista y son reemplazados por trabajadores de fotocomposición. Esto produce un cambio en la composición de clase, ya que en general estos son estudiantes universitarios o secretarías. Sobre este tema la dirigente mencionada señala:

"Paradójicamente nosotros pensábamos que al abrir un espacio de la mujer con consignas de tipo feminista, confrontando la discriminación, etc., íbamos a encontrar mayor eco en los niveles de mayor educación que son las de fotocomposición. No, no hemos logrado incorporar una sola compañera... la participación realmente importante la logramos en las compañeras que están en encuadernación con bajos niveles salariales, alto nivel de explotación... la conciencia de explotación y discriminación es mucho más alta en los sectores populares que en los medios". (8)

También A. Fondevila alude al mismo tema señalando:

"La fotocomposición es donde se produce la nueva situación en el gremio, al ir desapareciendo la composición en caliente, que hacían los linotipistas, viene esta composición con las máquinas Composer IBM... y ahí se produce un cambio social en el gremio, el linotipista pasa a ser la "aristocracia" del gremio, primero por el cúmulo de conocimientos que tenía que tener, y ahora pasan a ser buenas dactilógrafas con la composición en frío, las que empiezan a ingresar al gremio. Esto produce un cambio en la composición social del gremio... además anteriormente los linotipistas eran hombres, con la reconversión industrial son mujeres las que hacen la fotocomposición... el linotipista no es afecto a la reconversión porque se encuentra moralmente disminuido, de ser un artesano pasa a ser un dactilógrafo... el linotipista es una raza en extinción, si bien algunos compañeros aceptaron, la mayoría son mujeres". (9)

En la nueva etapa del gremio gráfico abierta en 1984, éste es de los primeros en crear en su seno una Subsecretaría de Derechos Humanos, otra de la Mujer y una tercera de la Juventud. Marcando tres reivindicaciones que paulatinamente son retomadas después por el resto del espectro gremial.

SECRETARIA DE LA MUJER

La creación de la Subsecretaría de la Mujer en este sindicato surgió a posteriori del triunfo de la Lista Verde de las elecciones de 1984 que normalizaron el gremio, como una propuesta impulsada por su Secretario General Raimundo Ongaro y por aquellas mujeres que históricamente tuvieron un protagonismo en este gremio. Como ya se señaló no es la primera vez que en el Sindicato Gráfico se abre un espacio destinado a la mujer, aunque en esta nueva coyuntura este ámbito se inscribe, con características diferentes, en el marco de una estrategia política y sindical que tiende a recuperar la participación femenina otorgándole un perfil específico a su accionar. Es así que la creación de esta Subsecretaría por un lado, recupera la historia del gremio en relación a esta problemática y a la vez se inscribe en la corriente que desde la instauración democrática en el país postula el desarrollo y consolidación de espacios semejantes en el espectro del sindicalismo argentino.

En marzo de 1985, fue creada con rango de Subsecretaría por Acta Resolutiva de la Comisión Directiva. Al frente de la misma fue designada Adriana Rosenzvaig, activista sindical y delegada de base de una empresa gráfica. Por el mismo medio fue elevada dos años después al rango de Secretaria. En las últimas elecciones (abril 1988) aún no se legaliza como una Secretaría Ejecutiva, al mismo nivel que las restantes de la C. Directiva.

En esta ocasión las mujeres responsables del área femenina provienen de cargos electivos con otras responsabilidades formales. Esto es así debido a que la incorporación de una nueva Secretaria, como sucede en otros sindicatos, implica una reforma de los Estatutos, tema que aún no ha sido resuelto.

Los objetivos que inicialmente se plantearon las mujeres que estaban participando en esta Subsecretaría fueron:

- a) la reflexión sobre la condición femenina, tanto a nivel privado como público.
- b) la situación de discriminación y marginación de las trabajadoras gráficas.
- c) la reflexión sobre las condiciones de salud de las trabajadoras y sus familias.
- d) las necesidades de desarrollar programas de capacitación, tanto sindical como laboral.
- e) la posibilidad de desarrollar con las trabajadoras actividades para la reconstrucción de niveles de solidaridad y afecto en la Familia Gráfica." (16)

Las propuestas de acción de este espacio convertido luego en Secretaría son sintetizadas de la siguiente manera por la responsable del área.

"Concebimos esta Secretaría como un espacio donde la compañera revalorice su trabajo, su inserción en la producción, su identidad femenina y, a partir de esta revalorización, se integre a la actividad del conjunto de su gremio, en igualdad de posibilidades y en iguales condiciones de capacitación. Lo pensamos, también, como el lugar desde donde se luche por la igualdad de posibilidades en el trabajo, por convenios y leyes que defiendan pero no discriminen, por condiciones de higiene dignas, por la capacitación laboral y sindical, por leyes que defiendan realmente a la familia trabajadora, por jardines maternales y guarderías que no hagan de la maternidad una carga, por la democratización de la vida familiar e institucional". (11)

Entre las actividades que se priorizaron en el primer año desde su creación se pueden destacar: la organización de charlas alrededor del tema de la salud de la mujer gráfica y su familia, la producción de folletos y distinto tipo de publicaciones relativos a esta problemática. A la vez, con la finalidad de acercar y nuclear a las mujeres ensayan estrategias como realizar cursos de gimnasia, o promover actividades culturales y festivas dirigidas al conjunto del gremio. Entre las actividades que consideran más necesarias son las de capacitación sindical y laboral, inicialmente planteadas para mujeres, pero a requerimiento de los trabajadores hombres terminaron desarrollándolas para el conjunto del gremio.

Si bien estas actividades conjuntas de capacitación servían a una política de consolidación en el gremio por promover este tipo de iniciativas, su puesta en práctica implicaba el peligro de perder de vista el perfil específico de género de sus propuestas. Sin embargo buscan recuperar dicha especificidad no sólo en el trabajo directo con delegadas y trabajadoras de base que siguen desarrollando, sino incorporando el debate sobre la discriminación con los hombres, con buenos resultados. Sobre este punto relata Adriana Rosenzvaig:

"en todos los cursos de capacitación sindical introducimos el tema de la mujer en la discusión del conjunto, fue extraordinario, los compañeros se emocionaron porque lo desconocían, jamás habían pensado qué le pasaba a la mujer que estaba al lado de él en una máquina" (12)

Esta problemática, en relación a tareas específicas o conjuntas remite a la vez a la discusión sobre la ubicación de estos espacios específicamente femeninos en la estructura sindical, puesto que corren el peligro de aumentar la marginalidad o crear obstáculos para la integración de las mujeres trabajadoras al conjunto del sindicato. Con todo, esta discusión se zanjó ya desde los comienzos de la secretaría de la mujer de gráficos, ya que se reconoció explícitamente

"...la necesidad de que las trabajadoras gráficas pudieran organizarse a través de lo específico, sin que por ello (todo lo contrario) no participaran activamente en las expresiones globales de la práctica gremial". (13)

Para hacer inteligible la problemática de las mujeres trabajadoras en este gremio se hace necesario señalar su inserción particular en el mismo.

Como se señaló en el cuadro 2 del Anexo, de los 30.900 trabajadores Gráficos de Capital Federal y Gran Buenos Aires 6.875 son mujeres (22,3%). Cabe señalar que una importante cantidad no está afiliada. Los dirigentes mencionan que sobre un total de 18.000 afiliados aproximadamente (58%) sólo el 30% son mujeres. Según señala una dirigente ello no se debe a una escasa afiliación femenina, sino que las mujeres representan laboralmente un porcentaje relativamente bajo, como ya se ha consignado.

En relación a este gremio es necesario destacar que más allá de las circunstancias históricas y actuales que favorecen la inclusión de las mujeres en el mismo y que promueven su activa participación (figuras femeninas de peso en las dirigencias, voluntad expresa de su Secretario General de legitimar un área específica para la mujer, claridad en los objetivos y eficacia en los resultados de las acciones desarrolladas, etc.) no se ha modificado en lo esencial la incorporación de las mujeres a niveles dirigenciales. Haydée Savastano ratifica que no se han producido modificaciones sustanciales ni siquiera a nivel de las comisiones internas. Señala:

"cuando, por ejemplo, es necesario elegir un delegado en los talleres te presentan un postulante hombre. Aún en los talleres donde la mayoría son mujeres, te presentan un hombre de candidato. Es que hay que empezar por una concientización de las mujeres, convencerlas del valor y de los derechos que tiene". (14)

En relación a ocupar cargos dirigenciales, esta antigua dirigente sostiene la existencia de una solapada pero persistente discriminación. Con respecto a la discusión sobre si una compañera iba a ser confirmada como candidata para ocupar una secretaría en las últimas elecciones, opinaba

"a ella le correspondía con toda legitimidad, no se vislumbra a nadie que tenga connotaciones tan sobresalientes como para poder disputarlo. Pero ya se sabe que existen muchos hombres que no tienen esas cualidades y que sí lo ocupan. Te digo, habrá algún 'burrito' que ocupe el lugar, pero una 'burrita' jamás. Y ese es el punto de la discriminación."⁽¹⁵⁾

Finalmente, y en relación a la representatividad femenina son significativos los bajos niveles alcanzados en las recientes elecciones del gremio —abril de 1988—, para renovar sus dirigencias. Efectivamente, de las 11 Secretarías ejecutivas que integran la Comisión Directiva, sólo fue designada una mujer (Adriana Ronsevaig, a cargo de la Secretaría de Asistencia Social). Entre los 11 vocales titulares por rama que también integran la C.D. también hay una sola mujer, e igual número entre los suplentes. De los 4 miembros electos como Revisores de Cuentas, 3 son mujeres, y entre 11 titulares a Congresales a la Federación hay 3 mujeres.

Las dirigentes que tendrán en adelante responsabilidad en la Secretaría de la Mujer, están designadas una como Congresal y otra como Revisora de Cuentas. En términos comparativos con la dirigencia saliente, significa sin embargo un avance, puesto que en aquella lista no figuraba ninguna sindicalista mujer en las Secretarías Ejecutivas ni en los vocales titulares por rama. Sólo figuraba una como vocal suplente, y otras dos en cargos suplentes también.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Boletín del Departamento de Información Laboral. DIL. Julio 1971.
2. Boletín del Departamento de Información Laboral. Noviembre 1984.
3. Rosenzvaig Adriana: Dirigente del Departamento de la Mujer del Sindicato Gráfico Argentino. Entrevista realizada el 13/1/88.
4. Savastano Haydée dirigente del Sindicato Gráfico Argentino. Entrevista realizada el 25/1/88.
5. Memoria y Balance. 1986-87. Sindicato Gráfico Argentino.
6. *Ibidem.*
7. *Ibidem.*
8. Rosenzvaig Adriana. Dirigente del Departamento de la Mujer del Sindicato Gráfico Argentino. Entrevista realizada el 13/1/88.
9. Fondevila Alicia: Dirigente del Sindicato Gráfico Argentino. Entrevista realizada el 26-27/1/88.
10. Memoria y Balance. Sindicato Gráfico Argentino.
11. Rosenzvaig Adriana. La mujer y la Participación Sindical: realidades, limitaciones y perspectivas en Participación Popular de la Mujer en el Cono Sur. Tomo I. Ed. Frederch Naumann. Bs. As. 1987.
12. Entrevista citada a Adriana Rosenzvaig.
13. *Ibidem.*
14. Savastano Haydée. Entrevista citada.
15. *Ibidem.*

ESTUDIO DE CASOS DE MUJERES TRABAJADORAS

A fin de conocer las actitudes, valores y comportamientos de las mujeres trabajadoras en relación a un conjunto de temas vinculados a su participación en la esfera gremial de su sindicato, se realizaron entrevistas en profundidad a un número de ellas. Las mismas fueron seleccionadas de acuerdo a criterios de carácter metodológico, tomando en cuenta la relación que tiene la participación con otras dimensiones, que consideramos que están estrechamente vinculadas a facilitar o restringir los niveles participativos. Estas dimensiones son:

- a. la pertenencia generacional.
- b. la situación familiar que se establece a partir de la crianza de hijos.

a. Pertenencia generacional:

Entre los casos seleccionados, tomamos: a mujeres jóvenes, es decir desde los 17 años de edad, por ser el momento en que generalmente acceden al mercado laboral y hasta los 39 años aproximadamente, y mujeres maduras (de 40 años y más).

La importancia que le adjudicamos a esta variable fue debido a que consideramos por una parte que, la diferencial experiencia laboral y vital entre una y otra generación de trabajadoras puede operar en el compromiso sindical que se asuma, por otra parte, la edad incide en un conocimiento y percepción diferencial de la realidad determinando actitudes concretas frente al acontecer sociopolítico del país.

Desde esta perspectiva el corte generacional tiene una particular incidencia. Las trabajadoras maduras, por ej., han atravesado coyunturas históricas decisivas, como es la de los distintos gobiernos peronistas o la alternancia de gobiernos civiles o militares que signaron las últimas 4 décadas del país. Esta experiencia les permitió experimentar desde su condición de trabajadoras las estrategias desarrolladas por el movimiento obrero organizado en defensa de sus intereses. La mayoría de las trabajadoras jóvenes por su parte, carecen de experiencia política y las de menos edad entre ellas, han transcurrido una etapa sustancial de su vida —estudios medios o superiores— bajo la dictadura militar que gobernó el país entre 1976 y 1983. Este período, que impuso un receso real de las prácticas políticas y sindicales, tuvo repercusiones de distinto orden en la generación más joven de trabajadores, sean hombres o mujeres. Aunque en el caso de estas últimas, parecen ser más agudos sus efectos —en términos del reflujo participativo generado por el miedo a la represión, por ejemplo— que agudizaron la automarginación de los ámbitos político sindicales.

b. Situación familiar:

En relación a la segunda dimensión: la familiar, partimos de considerar que la sobrecarga doméstica que impone a las mujeres la crianza y socialización de los hijos, y que suele impedir en la mayoría de los casos el desarrollo de trabajos extraméricos (al menos en los primeros años de vida de los hijos) constituye un límite objetivo para las posibilidades de participación en otros ámbitos, ya sean gremiales, políticos o comunitarios. Mientras que en el caso de los hombres, la formación de una familia supone el cumplimiento de expectativas en cuanto al sostén económico de la misma, buscando lograr un mínimo de subsistencia, para la mujer implica la asunción de la responsabilidad generalmente exclusiva de la organización doméstica —incluido los diferentes aspectos de la crianza de los hijos—, tareas que terminan por resultar incompatibles con la actividad participativa.

La caracterización de los casos seleccionados, a partir de las dimensiones señaladas, se reproducen en los cuadros siguientes. Los nombres de pila que figuran en los cuadros no son los reales, para permitir preservar la intimidad de estas trabajadoras que tan gentilmente accedieron a responder la extensa entrevista que incurrió sobre aspectos de su vida personal, laboral y sus opiniones acerca de los temas que fuimos desarrollando.

En el anexo que acompaña a esta publicación figura una reseña detallada de algunos aspectos de la trayectoria laboral y social de estas mujeres.

CARACTERIZACION DE LOS CASOS CON PARTICIPACION GREMIAL

	JOVENES				MADURAS		
CASO	(6) bis NORA	(7) NELIDA	(3) GILDA	(10) PERLA	(4) DIANA	(13) MOIRA	(12) ELSA
EDADES	22	25	35	40	42	52	65
ACTIV. SINDICALES	Deleg. Obrera	Deleg. Obrera	Deleg. Obrera	Dirigente	Deleg. Obrera	Deleg. Obrera	Aux. de tareas gremial c/sind.
NIVEL EDUC.	Secund. incompleta	Primaria completa	Secund. incompleta	Estudios univers.	Primaria completa	Primaria completa	Primaria completa
SITUACION CONYUGAL	Casada	Casada	Casada (2a. unión)	Casada	Separada	Separada	Soltera
HIJOS EDADES	-	-	1 hijo 11 años	3 hijos 5 a 15 años	2 hijos varones 14 y 15	1 hijo 26 años	-
TRABAJO ACTUAL	Operaria taller de naipes	Operaria taller de naipes	Operaria taller impres. de boletos	Activ. gremial. Sindicato gráfico	Operaria en fábrica de sobres	Operaria en fábrica de sobres	Jubil. como operaria Activ. gremial Sindic. gráfico
RAMA	Encuadernación	Encuadernación Tipogr.	Encuadernación Offset	Fotocomposición	Sobres	Sobres	Encuadernación

CARACTERIZACION DE LOS CASOS SIN PARTICIPACION

JOVENES			MADURAS		
(6) NANCY	(5) MARGARITA	(2) SANDRA	(1) LAURA	(9) ELENA	(11) SILVINA
21	23	30	41	56	65
-	-	-	-	-	-
Secund. incompl.	Primaria incompl.	Primaria completa	Estudios universit.	Primaria completa	Estudios universit.
Soltera	Separada	Separada	Separada	Casada	Divorciada
-	-	2 hijos 10 y 12 años	3 hijos entre 11 y 16 años	1 hija 30 años	1 hijo 33 años
Operar. cosedora de libros	Operaria en taller impresor de bol.	Operaria en taller impresor de bol.	Correctora en editorial	Jubil. como operaria	Correctora en editorial
Encuademación	Encuademación offset	Encuademación offset	Diagramación y amado fotocomposición	Encuademación	Diagramación y amado fotocomposición

ANALISIS DE LOS CASOS

Primera parte

Antes de abordar el análisis de las dimensiones y variables centrales descriptas en el apartado metodológico, consideramos conveniente realizar una caracterización general de aspectos que hacen al perfil específico de las trabajadoras gráficas, buscando detectar rasgos generales en relación a su historia laboral, en primer término, y, en segundo lugar, los relativos a la participación en otros ámbitos no gremiales, (póliticos o comunitarios), la utilización del tiempo libre, la exposición a los medios de comunicación o nivel informativo y, finalmente, a los imaginarios o idearios ligado a lo familiar o a lo social. Estimamos que estos aspectos que hacen a la vida individual y cotidiana de estas mujeres, ayudan a establecer un perfil más nítido de las trabajadoras gráficas seleccionadas.

1. Historia laboral

La recorrida laboral de estas mujeres está caracterizada por un ingreso muy temprano al mercado laboral -en algunos casos con interrupción de estudios primarios-. Esto remite al carácter de necesidad económica que determina su acceso al trabajo. En este sentido, las actividades laborales extradomésticas, no pueden tener para ellas la significación de una elección y por lo tanto convertirse en fuente de gratificaciones.

Algunas de ellas, especialmente entre las trabajadoras más jóvenes, ingresan a sector gráfico como primer trabajo, aunque la mayoría de las operarias entrevistadas (sin distinción generacional o de participación gremial) registra un recorrido laboral heterogéneo, previo al trabajo actual. Las experiencias anteriores se concentraron a través de diversos oficios, de tipo ingormal (mucmas, costureros) en comercio (cajera, dependientes) y en otros, como peluqueras, camareras o en fábricas, como obreras. Estos trabajos fueron realizados sucesivamente en la mayoría de los casos, hasta su ingreso al taller gráfico, en el cual (por la antigüedad que señalan) registran más permanencia, y no tienen cambios de actividad, sino a lo sumo, traslados entre diversos talleres gráficos. Puede conjeturarse que esta continuidad en el oficio se debe, por un lado, a la estabilidad otorgada por un trabajo formal y por otro a las ventajas que ellas adjudican a la adquisición de destrezas propias del oficio gráfico.

Las entradas y salidas al mercado laboral y en especial en los talleres gráficos, están signadas por las etapas del ciclo de vida (matrimonio o nacimiento de hijos) aunque en el caso de algunas operarias jóvenes ni siquiera se registran intermitencias debido al nacimiento de hijos.

Una de las características que se reiteraron en varias de ellas, especialmente en las maduras, es el reingreso -aún cuando éste se produzca muchos años más tarde- al mismo taller con idénticas funciones.

Esta peculiar recirculación laboral está determinada por las características mismas de estos talleres, que son pequeñas empresas tipográficas, con pocos operarios y empleados y donde las relaciones contractuales son relativamente fluidas y en algunos casos casi familiares.

En comparación al grupo de operarias, las correctoras y tipeadoras entrevistadas, ingresaron más tardíamente al mercado laboral. Como es natural en los estratos sociales medios, este acceso es posterior a la finalización de los estudios secundarios y pueden realizarse simultáneamente con la continuación de estudios universitarios durante los cuáles se realizan trabajos circunstanciales.

Por otro lado, la actividad de corrección de textos puede alternarse con otras tareas igualmente calificadas, como la docencia por ejemplo. Además, este tipo de actividad puede realizarse en el propio domicilio de las trabajadoras, lo cuál representa una ventaja para las que tienen hijos pequeños. Aunque por lo general se trata de un trabajo que debe efectuarse con horario fijo en el ámbito editorial, las trabajadoras cumplen horas extras llevando trabajo a su casa, cumpliendo en este sentido jornadas extenuantes que suelen incluir los días feriados o fines de semana.

Con respecto a la valoración y satisfacción en el trabajo extradoméstico, se manifestaron diferencias entre las trabajadoras maduras básicamente, de acuerdo a su inserción sociolaboral. Mientras las operarias visualizan su trabajo como una carga ("*Cuando mi hija cumplió cuatro años, mi marido se quedó sin trabajo y desgraciadamente tuve que volver al trabajo*"; "*Lo mejor que le veo a mi trabajo es que me faltan pocos años para jubi-*

larne"), existe una percepción opuesta en aquellas mujeres que desarrollan un trabajo intelectual o más calificado.

Cabe señalar que la valoración negativa del trabajo -ligada, como dijimos a la adscripción de clase- se advierte en el grupo de trabajadoras militantes de mayor edad, quienes a pesar de su conciencia gremial, expresan su expectativa de salir del mercado laboral a través de la jubilación.

2. Organización del tiempo libre y nivel de información

Para el conjunto de estas mujeres, mayoritariamente operarias, el tiempo libre (entendido como las horas que pueden disponer diariamente al margen de sus obligaciones laborales y domésticas), es utilizado con un criterio rígido y de funcionalidad extrema, ya que por sus largas jornadas laborales cuentan cotidianamente con muy poca disponibilidad horaria. Esta disponibilidad varía en función de varios factores, principalmente, el número de personas en la familia y la edad de los hijos.

El criterio de *funcionalidad* para la utilización del tiempo libre al que hacíamos referencia, tiene objetivos diferentes entre aquellas con participación sindical y las que no lo tienen y de acuerdo a los grupos generacionales en que están inscriptas. Las jóvenes militantes, por ejemplo, coinciden en las expectativas de utilizar su tiempo libre (y en lo posible acrecentarlo) en una mayor capacitación sindical a través de cursos y talleres que puede procurarles el sindicato. Mientras que aquellas sin activismo valoran este tiempo para dedicarlo a cuestiones de tipo personal o familiar, que consideran muy postergadas por la cantidad de horas cotidianas que a causa de su trabajo permanecen fuera de sus hogares. De ahí que en sus señalamientos predominan las intenciones de carácter ético-afectivo, como "*estar con la familia*", "*hacer las compras*", "*dedicarlo a la limpieza general de mi casa*", "*poder dormir un poquito más*", etc. Tareas que implican en su mayor parte una continuidad de la jornada laboral en el espacio doméstico.

En relación al nivel informativo las diferencias son evidentes en relación al compromiso asumido. Las operarias que carecen de militancia sindical presentan un bajo nivel, con poca exposición a medios gráficos y un consumo mayor de radio y T.V. Mientras que aquellas mujeres con participación política, presentan un nivel un poco más alto de información, en la medida que todas ellas manifiestan leer diariamente los periódicos para estar al día sobre diversos acontecimientos.

3. Expectativas de trabajo

En este sentido se trataba de indagar acerca de los deseos y aspiraciones de las trabajadoras, en la medida que éstos pueden coincidir o no con su actividad laboral. Entre las respuestas obtenidas, la única coincidencia estriba en manifestar un deseo de cambio respecto a su situación actual, con aspiración globales de "*mejoría*".

Pero en este punto hay diferencia significativas de acuerdo a su ubicación participativa gremial y generacional. Efectivamente, las jóvenes sin militancia expresan expectativas laborales identificándlas a un ascenso social en relación a su calidad de operarias actuales (peluqueras, secretarias, recepcionistas). O, simplemente, señalando que aspiran a la inactividad para "*descansar*".

Entre las maduras sin activismo -quienes como dijimos corresponden a sectores medios- las aspiraciones tienen una connotación intelectual (poder escribir, estudiar, arte, pintar), mientras que la operaria, ambiciosa, una salida independiente por vía del cuentapropismo (instalar una verdulería).

Las jóvenes militantes, por su parte, que en la superficie de su discurso reflejan deseos similares a los de las jóvenes no militantes, (mejorar de trabajo, trabajar menos horas) incorporan sin embargo intereses de otra envergadura, con una intencionalidad participativa, social y reivindicativa, en la medida que concentran sus aspiraciones en dedicarse full-time a la actividad sindical (Secretaría de la Mujer u otras áreas del sindicato) o a la política.

Las maduras ubicadas entre las activistas, en cuyo horizonte la jubilación está más cercana, expresan alivio ante esta condición, pero opacada por la preocupación concreta de la supervivencia económica.

4. Ideario familiar-social

En este plano, se reiteran las diferencias que distancian a aquellas trabajadoras que desarrollan militancia gremial y las que no la tienen. Estas últimas no se apartan de un ideario convencional, privilegiando lo familiar sin cuestionamiento alguno. Mientras que aquellas con participación sindical, si bien manifiestan conformidad con sus respectivas familias (las jóvenes solteras, desean formarlas, las casadas tener más hijos...), agregan sin embargo una proyección social en sus expectativas: "*ser diputada*", "*contribuir a que la clase*

obrero llegue al poder", "participar más en el sindicato", etc.

5. Lo Masculino y lo Femenino en lo Público

El sentido de plantear como cierre de la entrevista, la enunciación del nombre de figuras públicas (político, sindical y cultural), no tenía como objetivo explícito indagar sobre el nivel informativo de las entrevistadas acerca de esta cuestión, sino poner en evidencia el sesgo sexista de sus percepciones construídas sobre la base de determinaciones culturales que opacan el protagonismo en el espacio público.

En primer lugar, casi todos los casos expuestos a esta pregunta reaccionaban con sorpresa ante la falta de registro de nombres femeninos que ellas mismas ponían de manifiesto.

Entre las trabajadoras gráficas, sin ninguna diferencia entre militantes o no, y en los distintos grupos generacionales, el nombre de Eva Perón, fue reiteradamente citado. Las militantes, especialmente maduras, agregaron los nombres destacados de las sindicalistas gráficas "históricas" (Alicia Fondevila, Haydeee Savastano) añadiendo en cada caso el de Adriana Rozensvaig, impulsora de la Secretaría de la Mujer en el gremio, por su reconocido activismo.

Las figuras masculinas señaladas fueron más numerosas y entre las cuáles resaltaron comúnmente las figuras de Perón, Ongaro (líder carismático del gremio) y otros sindicalistas conocidos (Ubal dini, Vandor, Rucci).

Segunda parte

1 - TRABAJO UNIDAD/DOMESTICA

La organización doméstica

Las tres obreras jóvenes, militantes (con un horario laboral extradoméstico muy extenso, al cual se agrega el tiempo destinado a su actividad gremial) despliegan diversas estrategias de organización familiar para poder atender además, sus hogares. Todas ellas reconocen que cuentan con ayuda de sus respectivos cónyuges en algunas tareas domésticas. Pero estas afirmaciones se relativizan a veces cuando describen los alcances o características del apoyo que reciben en los quehaceres hogareños. Especialmente aquella que tiene un hijo (Moira) recurre a una rígida planificación cotidiana para sobrellevar las responsabilidades del hogar y las del trabajo remunerado. Si bien señala una "colaboración de su familia" (marido, hijo), al hacer el relato pormenorizado de su cotidianeidad, se pone en evidencia que la responsabilidad organizativa doméstica, recae exclusivamente en ella. En su testimonio refiere que se levanta a las 5,45, que lleva a su hijo al trabajo donde ambos desayunan, y desde allí lo envía al colegio ubicado en las cercanías del taller. El transporte entre su casa y el lugar de trabajo insume una hora y media, y de regreso, incluye como actividad intermedia, hacer las compras para la cena. Al cabo de 14 horas de actividad, continúa con lo que considera su parte en las tareas hogareñas (cocinar cada noche) respecto de las cuales la colaboración familiar consiste en que su esposo e hijo ponen y levantan la mesa.

Como corolario, añade que gran parte del fin de semana lo dedica a la limpieza general de su casa.

Las otras dos jóvenes que no tienen hijos, reflejan una cotidianeidad menos exigente en relación a la organización doméstica y además refieren que cuentan con ayuda real de sus cónyuges para asumir responsabilidades laborales y participativas.

La misma situación se reitera entre las jóvenes no militantes sin hijos que viven con sus padres, cuya única obligación doméstica consiste en el aporte económico a su familia y en realizar algunas de las tareas de mantenimiento del hogar.

Aquella joven no militante, con dos hijos, testimonia en cambio acerca de una sobrecarga doméstica que agravada por la crianza de sus hijos pequeños, motivó inclusive la separación de su marido, quien nunca asumió la responsabilidad sobre ningún aspecto doméstico. Al respecto, señala que en la etapa actual debe recurrir a la ayuda de la red familiar para compatibilizar la crianza de los chicos y el trabajo extradoméstico, aunque cuenta con una pareja de actitud diferente respecto a la distribución de tareas domésticas:

—(¿Y después, cuándo empezaste a trabajar?)

—"Cuando empecé a trabajar ya lo tenía que dejar en casa porque mi marido se iba tarde a trabajar (a las 11), y yo me levantaba y me iba a las 5,30 de la mañana para llegar a las 7 al trabajo. Así que yo los dejaba, él les daba la leche y los mandaba al colegio. Un día los retiraba mi suegro y un día venía mi papá, por-

que en esa época mi mamá también trabajaba. Cuando yo llegaba era mucho más trabajo del que tenía acá, por supuesto, porque encontraba (estando hombres adentro) mi casa que era un desastre, con los más chicos que no se sabían hacer una cama o lavar una taza, yo me encontraba con todo revuelto. En esa época yo llegaba a las 7,30 casi 8, y me acostaba mucho más tarde que ahora, porque no tenía ayuda de nadie. Para mí ahora es diferente, porque yo hago una cosa y mi pareja hace otra. Si yo tengo que ponerme a encerar él me lava los platos. En cambio yo antes tenía que hacer todo. Era tan difícil". (Sandra).

En relación a este punto, se hace evidente un corte generacional, ya que este tipo de práctica entre parejas jóvenes no son encontradas en las mujeres maduras, también militantes, que entrevistamos.

Entre las de mayor edad, sólo una de ellas (Perla) cuyo nivel sociocultural es más alto, dice compartir y alternar con su marido absolutamente todas las responsabilidades domésticas. Aunque en su caso, también cuenta con la presencia en el hogar, de su madre, quien ayuda en la atención de los hijos. Pero señaló repetidamente que su caso en este sentido es absolutamente excepcional, ya que sólo escucha quejas de las mujeres en este sentido.

Por su parte, otra de ellas, Diana, con hijos adolescentes, y jefa de familia, también alude a la necesidad de organización y disciplina para sobrellevar los extensos horarios laborales y de militancia gremial con la atención de los hijos. Su jornada comienza —como todos los casos de mujeres con hijos pequeños o adolescentes— a las 5 a.m., para dejar la casa organizada, comidas inclusive, para que sus hijos puedan comer al regreso de su actividad escolar. Su retorno al hogar no tiene horarios fijos, sobre todo cuando debe permanecer en el sindicato a causa de conflictos gremiales en su taller.

Es interesante señalar en relación a este caso, que su marido la abandonó cuando sus hijos eran pequeños, a raíz de la cantidad de horas que trabajaba por día, con lo cual él no acordaba. Para poder criar sola a los hijos mientras eran pequeños, debió dejar la fábrica para adaptar horarios a sus necesidades y realizar trabajos con horarios más flexibles. Cuando las edades de los hijos lo permitieron, retornó al taller gráfico y a asumir un activismo formal.

Entre las mujeres entrevistadas del grupo de mayor edad, sin activismo gremial y en otro nivel sociocultural respecto de las operarias, que también son separadas en dos de los casos, señalan haber encontrado una nueva organización familiar asumiendo el hecho de encarar solas el mantenimiento del hogar. Se organizan buscando apoyo doméstico en los hijos, hoy adolescentes o jóvenes.

Una de ellas, que suele realizar horas laborales extras llevando trabajo de la editorial a su casa, refiere las dificultades que tuvo que afrontar en un comienzo, cuando por la edad de sus hijos sólo hacía tareas de corrección en su domicilio.

—"No puedo trabajar de externa... yo no me ponía demasiados límites para lo que me invadía de afuera: teléfono, chicos que te piden cosas. Si estás en tu casa lo tenés que hacer..."

El tercer caso de este grupo (Gloria) es recientemente jubilada y no desarrolla activismo gremial actualmente, pero sin embargo debe señalarse que cumplió tareas de delegada de su taller durante los años de actividad laboral. Cuando evoca sus estrategias para compatibilizar su vida doméstica y laboral, recuerda que su marido era muy colaborador hasta que enfermó, momento a partir del cual contó con la clásica ayuda de la red familiar (la suegra que convive con ellos) para cuidar su hija.

En el caso del grupo de mujeres maduras, sin militancia gremial, debemos señalar que no configura un perfil característico de situación laboral para establecer una comparación con las mujeres de su mismo grupo generacional con militancia, ya que la única operaria del grupo es jubilada, en esa categoría laboral y las otras dos están incluidas, como vimos, en una categoría laboral no manual y por lo tanto con una inserción socio económica diferencial. Comparten con aquellas las mismas dificultades —sobre todo las jefas de familia— en cuanto a la organización doméstico laboral, problemas que como señaláramos, en cuanto a la determinación del rol de la mujer, trasciende la clase social.

Cabe señalar que estas mujeres aunque pertenecen a otro estrato social como la clase media, sienten también los efectos de la paulatina pauperización que golpea en Argentina a estos sectores, por lo cual las estrategias de sobrevivencia tienen muchos puntos de contacto con los de las clases populares.

Este panorama se complejiza cuando se trata de las trabajadoras con militancia gremial, que además de compartir idénticas dificultades doméstico-organizativas, agregan las relativas al tiempo necesario para dedicarlo a la práctica sindical.

En el relato de estas mujeres de ambas generaciones, se pone en evidencia que para desempeñar las tres actividades (domésticas, laborales y gremiales), se imponen una gran rigidez organizativa en lo cotidiano, al punto de que para algunas de ellas ha sido motivo de conflictos matrimoniales y separaciones. Panorama que se reduce en complejidad cuando no existe la responsabilidad de atención de hijos, sean adolescentes o pequeños.

Para estas mujeres, operarias de taller, el trabajo extradoméstico no se vive como una elección, sino como necesidad de sobrevivencia (recordemos que varias de ellas son jefas de familia).

La asunción de la actividad sindical, surge por un mayor nivel de coincidencia acerca de la defensa de sus de-

rechos como trabajadoras. Es en este punto que la sobreexigencia que les imponen el cumplimiento de una triple jornada de trabajo, no se expresa con quejas explícitas, pero dejan traslucir en cambio —a través de los testimonios sobre la carga cotidiana— el esfuerzo que les demanda esta compatibilización de funciones. Y por más que ante determinadas preguntas se refieran a la colaboración y el apoyo de sus compañeros en estas múltiples responsabilidades, ninguna alude a que se haya elaborado una estrategia familiar conyugal explícita para que ellas cuenten con el tiempo necesario para el cumplimiento más relajado de sus tareas participativas. El precio, por lo tanto, es resignar muchas elecciones.

—(¿El tiempo te alcanza, por ejemplo?)

—“Me alcanza para hacer este tipo de cosas. A veces quisiera... por ejemplo, a mí me gusta mucho leer, y a veces tengo cosas del sindicato para leer y no tengo tiempo, porque a la noche me acuesto muerta de sueño y me levanto muy temprano. O sea, para hacer las cosas de la casa me alcanza, pero quisiera tener una hora más por día para hacer ésto que me gusta, o leer. Leer es mi hobby, pero leer algo de lo que yo aprenda, porque a una revista la leo así nomás. Me gustaría tener un tiempo para eso, para...”

—(Claro, para ir formándote).

—“Sí, para tener formación. A veces me gusta mucho ir a estas cosas que dan en el Teatro San Martín, por ejemplo, que dan cosas muy buenas, pero por los horarios no puedo ir”. (Nélida).

El salario

Para las trabajadoras gráficas, con familias constituidas, su salario es tan importante como el de sus compañeros para integrar el presupuesto familiar y es invertido en comida, alquiler, transporte cotidiano y otras necesidades básicas. También entre aquellas jóvenes que conviven con sus familias de origen, el aporte de su salario es considerado fundamental para la sobrevivencia del grupo. Las jóvenes manifiestan de expectativas acerca de la posibilidad de conseguir vivienda propia en el futuro a través de su salario, pero salvo una de ellas (Nora), que inició la lenta tarea de construcción con los ingresos conjuntos de ella y de su marido, el resto subraya el deterioro agudo del salario, que hoy sólo permite estrechamente cubrir la subsistencia.

En la exploración del tema del salario no es posible establecer diferencias en la percepción de la utilización que hacen los distintos casos seleccionados. Inclusive tampoco entre aquellos estratos sociales representados internamente por la diferente inscripción socio laboral de las trabajadoras gráficas, ya que como dijimos más arriba, la pauperización creciente en la Argentina ha afectado notoriamente a las clases medias.

Como punto coincidente entre aquellas separadas con hijos, se destaca la falta de ayuda económica total de sus ex cónyuges respecto al cumplimiento de sus roles alimentarios, por lo cual su situación presupuestaria es aún más estrecha. Al respecto, cabe señalar la jerarquización que establecen estas mujeres jefas de hogar en la asignación del salario, señalando como prioritarias (Diana y Moira) la atención de los requerimientos de educación de sus hijos.

Satisfacción en el trabajo/desgaste laboral

Los grupos de mujeres de ambas generaciones, con militancia gremial cumplen tareas de operarias en talleres de impresión gráfica, con la excepción de una de ellas (Perla), quien se desempeñó como tipeadora en periódicos, antes de desarrollar su actual actividad como asesora gremial en el sindicato. La mayoría de ellas trabaja un promedio de 10 a 12 horas diarias, en máquinas de bajo nivel tecnológico, trabajo que en la mayor parte de las veces cumplen de pie y con muy esporádicos descansos.

Si bien los horarios establecidos por convenio son de 9 horas diarias (o 44 semanales), la mayoría señala que deben completar su salario con un excedente de horas “extras” por día, pactadas en términos ilegales, una práctica frecuente en la actualidad debido a la crisis económica. Paradójicamente, estas mujeres, delegadas de fábrica, y cuya función es controlar el cumplimiento de la legislación que ampara los derechos de los trabajadores denunciando irregularidades como las mencionadas, deben acogerse ellas mismas al régimen de sobreexplotación a causa de la apremiante situación económica que condiciona una generalización (y “naturalización”) de estas prácticas.

Cabe destacar que las trabajadoras mujeres de talleres de impresión gráfica son las más descalificadas en relación al resto de las categorías laborales establecidas por convenio. A pesar de que visualizan esta ubicación contractual como una discriminación, la aceptan como una disposición establecida en el convenio colectivo de trabajo establecido para esta rama laboral, dentro del cual las categorías están pautadas de acuerdo a la capacidad operativa y grado de complejidad de las máquinas (lo cual alude, a la vez, a criterios de obsolescencia). Como refiere la joven delegada (Nélida) de un taller impresor de naipes, las máquinas más complejas, cuya operación determina por lo tanto una categoría superior, sólo las manejan los varones y —como discurso compensatorio

de sus habilidades específicas—, expresa que para ellas se destinan aquellas "menos pesadas" y que requerían en cambio "más agilidad manual". Aunque son conscientes de que en la discusión de los nuevos convenios colectivos se rectificará esta situación:

—*"De categoría, es hasta la 10, pero las mujeres tenemos hasta la categoría 5 nada más, por la tarea que hacemos, o sea, la 4 sería personal de limpieza, y la categoría 6 sólo la tiene una chica que es maqui-
nista de la máquina que corta..."*

—*(¿Una sola?)*

—*"Una sola. Y después las otras categorías, de la 7 a la 10 corresponde a los hombres, que tienen má-
quinas más grandes"*

—*(¿Más especializadas?)*

—*"Claro"*

—*(¿Habría una discriminación entre la categoría de los hombres y las de las mujeres...?)*

—*"Claro. Ojo, no sé si discriminación, porque si habría otras tareas que pudiéramos hacer las mujeres
lo podríamos llamar discriminación. Pero es la única tarea que podemos hacer nosotras, e incluso es una ta-
rea que los hombres no la pueden realizar"*

*"Porque hay que tener mucha agilidad con los dedos, y el hombre tiene las manos más gruesas, más pe-
sadas. Ya hemos probado por embromar con los muchachos y no lo pueden hacer"*

—*(¿Y al trabajo que hacen los hombres lo pueden hacer ustedes?)*

—*"No, no porque es un trabajo más pesado, están con máquinas grandes."*

—*(¿Y esa tarea tiene más calificación?)*

—*"Sí, de 6 para arriba es todo máquinas, y hay de 8, 9 y 10"*

—*(¿Esa categoría es así porque está sin actualizar...?)*

—*"Está estipulada en el convenio: la categoría 5 para nosotras. Porque las máquinas nuestras no dan
más de 100.000 boletos por hora, entonces no se puede pedir la 7 que vendría a ser la que da más de
100.000 boletos por hora. Por eso se mantienen y se ajustan a convenio"*

—*(Parece que hay distintas categorías acá, ¿cuál es la más alta?)*

—*"La de los hombres: porque hacen distintos trabajos; acá de repente empaque hace cobranzas, tiene ca-
tegoría 6; Mecánicos tiene categoría 7 y 8; después enfrente hay una máquina que es rotativa, que trabaja
un muchacho con estudios, tiene una categoría 10. Otro que tiene categoría 7 y un hombre que corta y tiñe
que tiene la categoría 7 y nada más"*

—*(Las mujeres que están al frente de las máquinas, ¿tienen menos categoría?)*

—*"Sí, y tenemos más responsabilidad o la misma. (Nélida)"*

A pesar de estas dificultades, cuando se plantea el punto relativo a su relación con el trabajo mismo en cuanto a términos de satisfacción, de manera genérica expresan que "les gusta" el tipo de trabajo que realizan, aunque este juicio no alude, precisamente, a las condiciones de trabajo que sobrellevan. No se trataría de un interés suscitado por sus tareas, o por las posibilidades de formación o promoción, sino a causas más ambiguas y difusas. El mundo de las relaciones cotidianas ampliadas que permite el ámbito laboral —y que es negado en el doméstico— suele ser una de las causas señaladas como positivas por las mujeres que acceden al mercado laboral.

Acerca de esta cuestión, las jóvenes entrevistadas ponen énfasis en rescatar, por ejemplo, el contacto inter-
personal que les propicia el espacio del taller, en el cual tienden a crear un clima de relaciones femeninas soli-
darias, en la medida en que en sus tareas respectivas sólo hay mujeres, o lo son en su mayor parte.

Una de las jóvenes sin militancia, testimonia al respecto de la siguiente manera:

—*(¿Qué ventajas y qué desventajas le encontrás al trabajo?)*

—*"En el trabajo nosotras nos sentimos cómodas, en el sentido que si queremos cocinar o lavarnos la
cabeza, o bañarnos... siempre a escondiditas de los patrones, pero así no vengo con el pelo mojado, y las ve-
ces que salimos del baño no nos dicen nada, cosa que en otro trabajo creo que hasta para entrar en el baño
hay que fichar"*

—*"Cuando estamos mucho tiempo paradas en la máquina y tenemos que hacer el trabajo apurado, nos
cansamos un poco, y te digo nos cansamos porque creo que así como me canso yo nos cansamos todas. Pe-
ro cuando se trabaja en compañerismo, no se siente el cansancio". (Margarita).*

Una joven delegada (Gilda) dice incluso "el taller es un poco como mi casa", en la medida que allí desayu-
na con su hijo, lleva alguna ropa para lavar, en suma, el ámbito laboral se convierte —sobre todo cuando se
trata de talleres pequeños— para ella, en una prolongación del espacio doméstico, como consecuencia de que
en él transcurren una parte sustancial de horas por día.

Una de las jóvenes delegadas (Nora), en cambio, hace alusión al rechazo que le genera la rutina que le im-
pone su trabajo actual (cosedora de libros, "alzado de pliegos") mientras rescata las posibilidades de su trabajo

anterior de "encuadernadora", en la cual la variación de tareas le procuraba una mayor satisfacción.

—(Y de los dos trabajos ¿cuál te resultó más satisfactorio?)

—"El otro".

—(¿Por qué?)

—"Por el tipo de trabajo... hay más variación, tenés más empeño por lo menos yo me dedicaba más a ese trabajo, me gustaba más. Era... a mí me gustan mucho los trabajos manuales... y acá es mucha rutina... no tenés mucha variación en lo que vos hacés, o estás cosiendo o estás alzando, si vas a otra máquina, la entapadora, siempre estás en el mismo lugar, o sea no podés variar, mientras que en el otro sí, por lo menos haciendo el mismo trabajo, se variaba. Por ejemplo, yo armaba tapas, y las tapas, ponele, te venían de un color y bueno después te venían de otro color y a vos se te hacía que ya terminabas y que hiciste un montón... entonces se te pasaba más y estabas trabajando con un grupo de 7 personas, o de 2 o de 3, pero... donde vos podías hablar y trabajar... allá, se armaban tapas, se encolaban los libros, se les pegaba el capitel, en los libros finos que tienen como una telita, viste, arriba, de tapa dura... bueno se les pegaba eso, se les pegaba la guarda que es las dos primeras hojas en blanco que van en el libro, se entapaba, también se costía, se cortaba, se doraba las tapas y acá no, acá está el cocido y el alzado... después, generalmente las máquinas... las manejan los varones: las mujeres están relegadas al alzado, alzan y nada más... o son ayudantes".

Las quejas acerca de la rutinización de las tareas, de las operarias son expresadas también por aquellas jóvenes no militantes, agregando a la vez los inconvenientes que acarrearán la obsolescencia de las maquinarias con que trabajan:

—"Ventaja allí adentro no hay. Es decir, si una quiere pretender, llegar a más, allí, más que maquinista no va a ser, eso está claro, más que eso no se puede hacer. Ventaja como para subir más hacia arriba no veo. Las desventajas pueden ser, las máquinas son muy viejas, es mucho trabajo, tenés que estar parada vigilando todo... tenés mucho ruido, estamos acostumbradas a hablar muy fuerte... lógicamente ninguna habla despacio. Para mí, hablar como estoy ahora es anormal, porque prácticamente grito. Por el ruido de las máquinas, si nos queremos decir algo gritamos, porque si no, no nos escuchamos". (Sandra).

También entre las correctoras (en el grupo de mujeres maduras, sin militancia) enfatizan sobre la rutina laboral en la que se ven atrapadas por necesidad de sobrevivencia.

—"Trabajo no porque me interese, sino por supervivencia, porque éste trabajo así, aquí y ahora, no me interesa, si yo no hago un trabajo creativo, como hacía antes, que no era una jefatura, pero era una coordinación, sí me interesaba, podía hacer una cosa más creativa en el departamento de arte, pero después casi nada. Lo que estoy haciendo ahora es de lo más inútil, chato, para nada. Es más, trabajo muchísimo más de lo que tendría que trabajar". (Laura).

A pesar de que entre las delegadas de mayor edad recuperan a su vez el valor del trabajo, enfatizan más en la injusticia de su situación salarial en relación al esfuerzo que les demanda las tareas que realizan. Por su situación generacional, situadas casi al final de su vida productiva, casi todas consideran como "ventaja" el breve lapso que les resta para poder jubilarse.

Otra madura, en cambio, sin militancia, oculta un problema serio de salud laboral (vista, es correctora) por temor a que la jubilen.

Es decir, comparando su testimonio con aquellos de las jóvenes (militantes y no militantes) se ponen de relieve sobre todo las reivindicaciones de tipo salarial sobre las relativas a las condiciones laborales. Mientras que las jóvenes ponen énfasis en estas últimas, no dudando en señalar aquellos puntos relativos al desgaste físico y psíquico.

Las más jóvenes son más categóricas en señalar los aspectos insatisfactorios que les produce su trabajo, ya que por su edad tienen la percepción de un horizonte de posibilidades, que a pesar de la crisis, les plantea una posible perspectiva de cambio en el mercado laboral. Sin embargo, es posible establecer una diferencia entre el discurso de las militantes y las no militantes, ya que las primeras no sólo enuncian en términos de quejas su situación, sino que las articulan en términos de reivindicaciones.

En cuanto a la incidencia que tiene sobre el cuerpo de las trabajadoras estas condiciones laborales a las que se ven expuestas (más allá de su inscripción generacional o de su activismo gremial), todas coinciden en determinados señalamientos: cansancio físico y mental, problemas en las piernas (várices externas e internas), problemas de vista y oído, dolores de espalda y particularmente columna, alergias específicas por el uso de alcohol, tinta y otros elementos volátiles, son las resultantes del tipo de trabajo llevado a cabo en los talleres de impresión. Por otro lado, en aquellas que trabajan en fotocomponedoras (tipeadoras de grandes editoriales y periódicos) se señalan problemas en visión y otros efectos —todavía en estudio— de las radiaciones de las pan-

tallas de computación. También se señalaron las consecuencias del "mal de las correctoras", que afecta las vértebras cervicales por trabajar sentadas y con la cabeza inclinada (a diferencia de las afecciones de las operarias, que denuncian los efectos en la columna por permanecer paradas largas horas al día) y también acusan agudos problemas en la visión a raíz de la iluminación deficiente en la que cumplen sus tareas.

—*"Hizo calor, a las 2 de la tarde ya era un clima sofocante acá. Vos no te bancabas, estabas pesada, te sentías pesada, un ruido te molestaba, te molestaba la máquina, te molestaba la luz, te molestaba el techo, te molestaba todo"*.

—*(¿Es un lugar grande, cerrado?)*

—*"Claro, es un lugar bastante grande... si está cerrado, hay dos ventiladores pero eso es... siempre el mismo aire que está corriendo... y molesta no, llega un momento en que parece que te da fobia, y querés salir, viste, corriendo y eso que estamos trabajando 8 horas, 9 horas... y si no, cuando estás caminando como decía el otro día, te sacan várices, yo no tenía várices... me están saliendo derrames... eso es lo que yo no tenía"*. (Nora).

Incluso una delegada, señala el peculiar sistema de comunicación creado entre las trabajadoras, para sobreponerse al permanente ruido de las máquinas.^(*)

—*(¿Entonces, te exige un desgaste importante el trabajo?)*

—*"Sí, bastante. Acá todas tenemos problemas de vista; de oído varias; no graves, pero nosotras nos comunicamos por intermedio del movimiento de la boca"*.

—*(¿Cómo es eso?)*

—*"Y sí, hablamos de una punta a la otra, nos comunicamos con el movimiento de la boca. Por el ruido; cuando están todas las máquinas funcionando no te escuchan; hablamos y ya... nos entendemos; así, por el movimiento de la boca"*. (Gilda).

El planteo de reivindicaciones en cuanto a estas condiciones de trabajo, revela a su vez, algunos matices entre las mismas, delegadas a raíz de una mayor o menor experiencia en su formación como delegadas. En algunos casos se trasciende la mera enumeración subjetiva de problemas físicos, para elevarlos como demanda relativa al mejoramiento de tareas. Diana, por ejemplo, realiza chequeos de salud permanente a compañeras para establecer el origen de malestares y poder demandar a la empresa cuando esta es responsable del origen de ese malestar.

Otra delegada (Nora) discrimina entre las diferentes demandas sobre las condiciones de trabajo, aquellas relativas a los trabajadores en su conjunto —no hay especificidades femeninas en las demandas— proponiendo en ocasiones las demandas individuales. Es decir, se prioriza una jerarquía de vivienda para la negociación entre la patronal, lo cual implica la existencia de una estrategia de la comisión interna.

—*(¿Y la espalda por qué, porque estás inclinada en la máquina?)*

—*"No, no, yo estoy sentada pero a veces me canso y me tiro, y me tiro así nomás, el tipo de silla creó que es muy baja, entonces yo me acomodo y yo me tiro para atrás y trabajo... como trabajo con las manos en la máquina, agarro el pliego con una y lo tengo que poner con la otra, por ahí me tiro de este lado y cuando me canso me quiero dar vuelta... la espalda, por sobre todo, la espalda, hay un tipo de silla especial que tiene que tener esa máquina, que no la tiene"*.

—*¿Vos la pediste?*

—*"No, no la pedí... no la pedí porque ahora estamos tratando, digamos de pedir lo esencial para todos, que era el comedor, el vestuario, baños. Ahora se hizo una denuncia por la higiene y seguridad de las máquinas... y ahí puede entrar este pedido, no, la empresa nos pidió primero que levantáramos la denuncia, que todo se iba a hacer y se iba a llegar a un trueque, yo te levanto la denuncia, y so está en tratativas, entonces cuando se llegue al tema de la seguridad de las máquinas ahí va a entrar ese pedido"*.

Mientras que aquella activista relacionada con diarios (Perla), hace incluso referencia a un trabajo sindical más organizado acerca de las condiciones de trabajo, incluso con un tratamiento específico, dentro de las

(*) Según señala Christophe Dejourns, los obreros suelen señalar claramente los efectos nocivos de determinadas condiciones de trabajo sobre sus cuerpos y es habitual que lo reflejen en sus discursos. Pero más allá de la pertinencia de estos señalamientos y de que la relación cuerpo-condiciones de trabajo suele ser correctamente enfocada en los análisis, no se suele hacer mención de las repercusiones de aquellas a nivel mental. (Dejourns, 1988). La ansiedad relativa al nivel permanente del ruido de las máquinas, en los casos considerados por ejemplo, parece alcanzar un grado similar a causa de la monotonía de tareas repetitivas. Son precisamente estas "determinaciones directas" de la ansiedad las que Dejourns incluye en su análisis sobre psicopatología del trabajo. (Dejourns:88)

condiciones generales, de la salud ocupacional (*).

— "Y ahora como se está trabajando en el Sindicato con el tema de la Salud Ocupacional, las mujeres participan muchísimo porque les interesa. También los compañeros, no todos, por supuesto, pero las mujeres también, por el tema de las pantallas.

— (¿En qué afecta especialmente?)

Mirá... tenemos bibliografía de todo el mundo respecto de los riesgos del trabajo con pantalla, pero todavía, como es tecnología muy nueva no se sabe exactamente bien qué afecta. La vista sí, eso es seguro, pero se hablaba también de radiación, entonces afectaría a la mujer embarazada... y a los compañeros también, por supuesto. Los suecos dicen que lo ideal sería usar ropa con fibra de plomo...

Intercambio y relación con compañeros en el ámbito laboral

En el caso de los talleres gráficos —y también de medios de prensa— el número de trabajadores varones, es en gran parte de los casos, mayor que el de mujeres, aunque hay algunos en los que es igualitaria. Como sucede generalmente en los trabajos productivos, las áreas de trabajo están delimitadas por sexos, es decir, varones y mujeres no realizan las mismas tareas, como consecuencia, en principio, de la división sexual del trabajo que se expresa en las desiguales categorías laborales establecidas en detrimento de las trabajadoras.

Las delegadas, a través de su función, sin embargo, asumen los intereses de los trabajadores de uno y otro sexo. En su relación con los compañeros de tarea influye, por lo tanto, su rol de representantes. Por esto mismo, tienden a valorar o describir sus relaciones con los compañeros de un sexo u otro, a partir de la aceptación que ellos manifiesten respecto a su función sindical.

Si bien algunas de ellas manifiestan no tener problemas y desarrollar por lo tanto relaciones solidarias con ambos sexos, en otros casos expresan que existieron —al menos en los primeros momentos de su ejercicio del cargo— problemas para ser aceptadas.

Hay coincidencia en señalar que desde el momento que asumen el cargo de delegadas, se establecen distancias y rivalidades de distinto tipo con el conjunto de los compañeros. Cuando se trata de mujeres, esta rivalidad se manifiesta, al parecer en fuertes actitudes competitivas ante la imagen jerarquizada que la compañera adquiere a partir de esta función. Al punto que esta imagen termina por sobreponerse a menudo a una percepción realista del objetivo de este cargo, que es la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores.

—(¿Porqué señalás que las mujeres no pueden aceptar a una delegada?)

— "Yo pienso que no es tanto porque no pueden, pero siempre hubo problemas con las delegadas. Es decir, mientras una chica no es delegada, no tiene problemas con nadie, es delegada y sonó. Mi caso no es el único, porque el año pasado pasó con la chica anterior de mí". (Nélida).

La relación con sus compañeros varones, en cambio obedece a otro orden de conflictividad. Una de las delegadas jóvenes percibe la actitud de los varones como de rechazo y subvaloración de su función, en tanto es ejercida por una mujer. En casi todos estos casos las comisiones internas son mixtas, por lo cual el grupo de trabajadores varones recurre a las consultas gremiales con los delegados del mismo sexo, actitud que es percibida como "emblocada" por esta delegada. (**)

—(Y contame, ¿cómo es tu relación con los compañeros?)

— "Bien, bastante buena".

—(¿Hay alguna diferencia con las mujeres, con los varones?)

(*) Este tipo de reivindicaciones son las que retoma y planifica la Secretaría de la Mujer del Sindicato Gráfico Argentino: el tema de la salud es, precisamente, uno de los ejes centrales de su estrategia de convocatoria al conjunto de las mujeres del gremio, habiendo numerosas Jornadas y Talleres.

(**) Precisamente, este tipo de rivalidades (implícita y a menudo explícita) se advirtió no sólo a través de los testimonios de las delegadas recogidos en las entrevistas, sino en los relatos de sus experiencias vertidos en los cursos de capacitación para delegadas organizadas por la Secretaría de la Mujer del Sindicato Gráfico, en diferentes Jornadas a las cuales asistimos como observadoras no participantes, y en las cuales los respectivos discursos de las participantes aludían continuamente al intercambio ambiguo que las compañeras establecían con ellas.

— "...generalmente la relación es buena, pero digamos hay sectores... que vos ves que hay cierto problema, que con los otros no los tenés... que es la confianza. A pesar de que ellos me eligieron delegada... hay como cierta desconfianza de algunos y bueno, la confianza de otros. Pero digamos, la mayor... la mayor diferencia que yo noto es con los hombres, que se creen que bueno, porque fulanita es delegada y es mujer... yo no le voy a ir a contar un problema a ella para que ella me lo arregle, el problema lo arreglo yo, ¿no? Es como que son muy machistas, hacen la diferencia que no, a una mujer no, se lo cuento a un hombre, una mujer no me va a arreglar el problema... y como son toda gente grande, hay mucha gente grande... hace años que estaban trabajando ahí, menos todavía te lo cuentan... el que te puede salir más o menos nuevo no te lo cuenta y el viejo menos todavía... Con las mujeres no, las mujeres son muy... son muy celosas... ¿entendés? Cuando tienen una amistad ahí adentro ya... Es como que te juzgan demasiado, si vos le caés bien sos buena y si vos le caés mal sos mala. Primero le tenés que caer bien, bueno, vamos a hablar y después puede ser que seamos compañeras" (Nérida).

Es elocuente en este testimonio el cambio de registro perceptivo en relación a los compañeros varones y mujeres. Esta delegada alude a un sentimiento de desconfianza básica de compañeras del mismo sexo, con una percepción ligada a estereotipos de orden *micro-psicológico* (el que hace hincapié en los fantasmas de rivalidad —y de especularidad— que intervendría en todo intercambio femenino) que se suele adjudicarse a las relaciones entre mujeres y más precisamente cuando median entre ellas jerarquías o relaciones de poder. Mientras, el universo masculino, permanece para ella como un espacio, a lo sumo, *impenetrable*, que califica como "machista".

Sin embargo, el modelo masculino (en cuanto a sus prácticas laborales, en la defensa de sus derechos, etc.) por la vía de esta lógica es en definitiva el que resulta legitimado. Esto es expresado por una delegada (Diana) que al aludir a la relación establecida con sus compañeros de trabajo, les adjudica espontáneamente el valor de ser "decididos" mientras implícitamente coloca al sector femenino en el terreno de la inseguridad y de la prescindencia en relación a su conciencia sobre sus derechos como trabajadoras.

—(¿Con quién creés que vos establecés mejor relación, con las mujeres o con los varones?)

—"Con los varones".

—(¿Por qué?)

—"Porque los varones son más decididos... las mujeres más o menos, como hay todas chicas jóvenes ahí en el taller, no participan para nada, porque solamente de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. A lo mejor los fines de semana van a bailar... Entonces hay que hablarles mucho... para que participen y para que tomen conciencia, que es muy importante que la mujer sepa cuáles son sus derechos, que es muy importante el conocimiento en la mujer ahora que son jóvenes, que son solteras, para el día de mañana".

Es interesante destacar que estas mujeres, con participación como delegadas, establecen con sus compañeros de ambos sexos relaciones sesgadas a partir de su función, pero asimétricas en lo que respecta a cada uno de ellos. En este intercambio, rescatan básicamente el modelo masculino de relación, *asumiéndolo como propio* ("me llevo mejor con ellos...") y estableciendo a su vez una distancia subestimadora respecto a sus pares de género y sus carencias, con respecto a las cuales se erigen como la *diferencia*, la *excepción*.

Por las consideraciones que acabamos de establecer, las trabajadoras jóvenes que carecen de militancia gremial tienen un enfoque distinto sobre el tema de las relaciones entre compañeros. Básicamente rescatan un nivel diferente de adhesiones en la relación según el sexo: son más estrechas y solidarias con las mujeres y distantes con los compañeros varones. Entre el sector femenino de los talleres se establecen vínculos de compañerismo y lealtades que ya fueron expresados en otros apartados anteriores. Al respecto, es significativo el testimonio de una de ellas que aporta un ejemplo concreto de cómo actúa esta solidaridad frente a episodios como el acoso sexual a varias compañeras de taller de parte de un encargado:

—"El está acostumbrado, viste, a tratar con chicas que... claro, él siempre le hizo lo que quiso a las pibas, yo te quiero a vos, te aprieto a vos y vos no decís nada, voy te digo adelante cualquier cosa y te echan, viste... Y en principio las chicas que estaban antes tenían miedo, y después entramos un grupo de chicas, y él se quería hacer el cancherito o si vos no le dabas bolilla te empezaba a perseguir, viste, y te mandaba a trabajar en lugares... pesados. Te hacía cosas que sé yo, para darte bronca... y nosotras le contestábamos, siempre... yo siempre le contesté cuando me decía algo o me trataba mal, porque él viene enojado, y te empieza a tratar mal. Y vos no sabés por qué, porque vos no hiciste nada, entonces nosotras le empezábamos a contestar y a él no le gustaba, y nos llevaba a la oficina, inventaba cosas, de todo, viste, pero no pudo, porque no me echaron". (Nora).

El clima de amistad entre mujeres, en el lugar de trabajo es señalado reiteradamente como un valor, o co-

mo una cualidad que ayuda a trascender los inconvenientes ligados a las malas condiciones laborales, ya sea en el taller o en el ámbito editorial. Según el testimonio de una de las correctoras, este tipo de relación se establece más allá de las generaciones en las que se inscriben cada una de ellas:

—*"En el trabajo; cada una cuenta lo que le pasó el día anterior. Nos conocemos, qué se yo, el número de corpiño que usamos... son años. Entre mujeres que se quieren, y ya ves de tan distinta edad, ¿no? y de buena índole, digamos. Todas somos capaces de ayudarnos en cualquier cosa, con plata, con lo que sea, de manera que ahí tenemos un segundo hogar, digamos. Sí, nos contamos todo, todo, todo. El ambiente es muy lindo, y nos queremos mucho, hace muchos años que estamos juntas. Para mí es mi familia, es mi casa. No viene nadie a controlar. Vienen de vez en cuando a buscar cosas... Nos reímos. Nos reímos muchísimo. Hay días en que nos duele el estómago de tanto que nos reímos. Y cuando estamos embaladas, cualquier cosa es motivo de joda. Y trabajamos, nos reímos, comentamos todo lo que ha sucedido en el país, política, cine, es un modo de estar actualizada, estás fuera de tu casa".* (Silvina).

2 - SINDICALIZACION

Delegados / Comisiones internas

¿Cómo llegan las mujeres a legitimarse para ejercer la función de delegadas?

Entre ellas hay una percepción diferente acerca de la función que deben cumplir como representantes de sus compañeros. Una de las jóvenes delegadas, reelecta por tres años consecutivos (y antes, titular en el cargo por más de siete años), vincula su rol a una concepción autoritaria y maternal de su vinculación con los compañeros de trabajo, y la representación de sus derechos:

—(¿Por qué creés que te eligen delegada?)

—*"Porque soy la única que voy al frente, realmente. Aparte tengo una buena charla con los patrones, ellos me comprenden, es que son bastante accesibles conmigo en el sentido que yo no los presiono mucho, pero les pido lo necesario".*

—*"Ellos me apoyan por unanimidad siempre que deciden pedir delegados, porque piensan de que yo... Ya en mi vida personal yo soy una persona acaparadora, vamos a decir un poco madrera de todas mis compañeras y de mi familia. Entonces acá yo me hago cargo siempre de los problemas, voy al frente con todos los problemas, inclusive afilié a todos mis compañeros. Cualquier problemita que tienen yo lo expreso en el sindicato o a los patrones".*

—(¿Y sos respetada tanto por las mujeres como por los varones?)

—*"Sí sí, si yo digo que se para; se para. Lo que ellos no son unidos en el sentido de que si hay que ir a una manifestación, a una protesta o a una asamblea general; que no les pido mucho, porque a veces se hace una vez por año; por ahí las enganchan y van, pero no son todos".* (Gilda).

Expresan que una de las dificultades a que se enfrentan es cierta resistencia de parte de sus compañeras mujeres en cuanto asumen ese cargo. Una de las jóvenes refiere que eligió no volver a postularse como delegada, por la oposición permanente no de los varones, sino de las compañeras mujeres, a quienes responsabiliza de la desunión interna del sector femenino por rivalidades relativas al ejercicio del poder.

—*"Desunió al grupo, por eso digo que es como que se dejan dominar un poco las chicas, tienen poco... no sé si es carácter o les falta decisión. Yo pienso que cada una es capaz de decidir si tal persona sirve o no sirve. Pero somos 15 chicas y no vamos a tener delegado, es muy triste. Yo dije que no porque no tengo suficiente apoyo, aparte es una guerra sin cuartel que no tiene sentido. Entonces prefiero dejar de ser delegada..."*

—(¿Cuándo te pidieron delegada lo hicieron tus compañeras?)

—*"Más los muchachos me pidieron, las chicas fueron muy pocas, pero también fue otra que ya era más antigua. Aparte, creo que está un poco el tema de que como soy nueva, no puede ser que una nueva sea delegada. Pero tampoco tienen otra, porque la persona que se iba a postular hace un montón de días que no viene a trabajar, no viene a la asamblea... es como que no hay una responsabilidad, el problema es entre nosotros, y eso favorece a la empresa. Incluso las mismas mujeres dicen que no hay ninguna que sirva para eso, no son los muchachos los que lo dicen, porque se hizo una reunión con chicas solas y dijeron eso. Yo les plantié que no, que no es que no hay ninguna... todas somos capaces, pero está la que lo quiere hacer".* (Nélida).

Las delegadas maduras testimonian también acerca de las dificultades que encuentran, con compañeros y compañeras para ser nombradas en el cargo. Pero significativamente, en el discurso de dos de ellas, reconocen que el llegar a postularse para esa función representativa, fue la culminación de un proceso de conciencia, que implicó un pasaje de reivindicaciones individuales a la búsqueda de reivindicación colectiva, lo cual fue percibido en principio como una "responsabilidad moral" respecto al resto de sus compañeros:

—(¿Y cómo es la relación ahora con los compañeros en general?)

—"Ahora es muy buena, pero cuando empecé a ser delegada me costó muchísimo".

—(¿Por qué?)

—"Me costó muchísimo, claro... como este... antes, yo por ejemplo defendía lo mío solamente, entonces llegó un momento cuando tenían que elegir un representante dentro de la planta, no había quién salga. Yo para ese entonces ya tenía más o menos conocimiento gremial y todo, entonces es decir como no había ninguna mujer quien salga a representar a todos los compañeros, no había nadie y como yo sabía un poco, tenía... sentí como una obligación moral, como yo sabía un poco más que las demás compañeras, que tenía que ser yo... y me fue muy difícil escuchar a todos... me costó mucho, mucho tiempo".

—(¿Y a vos te aceptaban que fueras delegada?)

—"Primero no".

—(¿Por qué?)

—"Y... y no sé... porque las mujeres, es decir, a veces sin darnos cuenta... competimos, ¿no?".
(Diana).

—(¿Y cómo Ud. se inició como delegada?)

—"Y por mi rebeldía... este por los sueldos muy bajos, y... bueno era mi oportunidad... primero una votación por una suplencia, entonces no confiaban en mí... Aunque como mi trabajo es especial, va a la venta, tengo una ayudante y entonces... pedí sobresalario para mí y mi compañera, lo consigo, sin ser delegada. Por eso se corrió la voz de que como yo conseguía el sobresalario, no confiaban en mí. Entonces la primera votación, fallé, entonces me eligieron suplente, me sentí mal, pero esa suplencia duró dos meses, no, tres más o menos y se vuelve a votación, yo hago mi campaña, les hablo, confían en mí... y ahí se verá... conseguí sobresalario para mí, lo puedo conseguir para todos ellos, mejoras, me jugaba en la campaña que yo iba a conseguir mejoras".

—(¿Por qué le interesa ser delegada ahora?)

—"Y porque conquisté todo lo que quería... conseguimos todo lo que queríamos nosotras entonces me hace sentir bien, están todos mejor, no te digo que están todos super, super pero a cómo estábamos..."
(Maira).

Las comisiones internas de los talleres gráficos considerados son generalmente mixtas (varones y mujeres) y sólo excepcionalmente una de ellas (Nora) integra una comisión integrada sólo por las mujeres). Las condiciones en que se ejercen las funciones al cargo de delegados son diferenciales entre ambos sexos.

Aquellas tareas que implican un contacto de tipo administrativo o asistencial con el sindicato (lo cual significa contar con una mayor disponibilidad de tiempo al margen del horario laboral), suele quedar a cargo paradigmáticamente, de las delegadas mujeres, quienes visualizan críticamente la distorsión de ese rol, que lo asemejaría al de una "mucama". Así lo manifiestan dos de las jóvenes delegadas:

—(¿Las tareas de delegada, cuáles son?)

—"Todo tiene que ver con lo gremial. Ese es un concepto que la gente tiene equivocado, incluso pasó conmigo, porque piensan que una al ser delegada le tiene que hacer todos los trámites a las compañeras, y no es así. Que yo un día vaya al sindicato porque tengo reunión, y mi compañera necesite algo, si yo se lo puedo hacer no tengo ningún problema. Pero ya toma más el tema de obra social, si va a... arreglame esto, conseguime esto, haceme lo otro. Capaz que el primer tiempo yo lo hice, pero llegó un momento en que yo no era la delegada, era la mucama de todas. Ahí fue cuando me empezaron a dar con todo, y lo más lindo es que me lo hacía una chica que había sido delegada y sabe que no es así. Hay que ir al sindicato y estar al tanto de todo..." (Nélida).

—(¿Vos te movés más que tus compañeros delegados?)

—"Sí, porque a lo mejor yo, es decir, cada cosa que lo tomo, lo tomo con responsabilidad, no tengo que tener el cargo de conciencia".

—(¿Y ellos cómo lo toman?)

—*"Ellos a lo mejor... como ellos tienen esposas, tienen hijos, entonces casi siempre es decir vos, vas al sindicato, llevás vos esto, traé aquello... bueno así viene..."*. (Diana).

Aparentemente no surgen de los testimonios recogidos diferencias por sexo en el ejercicio de esta función, salvo la que señaláramos. Sin embargo, una de las delegadas jóvenes relata que debió atravesar algunas dificultades para poder ser considerada en el mismo plano que los varones de la comisión interna, quienes están acostumbrados a protagonizar de manera exclusiva las tratativas y negociaciones con la patronal.

—*(¿Lo mismo le pasa al delegado Raúl?)*

—*"Sí, sí, pero él tiene otra temática, porque a él no le interesa mucho esto de ir a cursos y estar informándose, quizá tampoco él no ayudaba, porque como no le interesaba, cuando yo quería exponer algo de lo que había aprendido, si él me apoyaba en algo, por lo menos en decir que eso estaba bueno... capaz la gente le daba más importancia. Como compañero es 10 puntos, pero él hace tres años que era delegado, y siempre se acostumbró más a trabajar sólo, porque cuando tenía chicas delegadas que estaban con él, era como que no les daba bolilla él, o sea, la chica iba por su lado y él trabajaba sólo de delegado. Conmigo fue distinto, porque yo quiero ser delegada para entrar en una reunión y firmar, discutir, y poder decidir, y si no lo hago, no quiero ser delegada y me quedo en mi casa, entonces allí chocamos mucho"*. (Nélida).

De las apreciaciones de estas delegadas puede deducirse que a pesar de los obstáculos mencionados, ellas se encuentran en condiciones similares a las de los hombres para ejercer la función. La percepción de esta similitud se daría a condición de erigirse como representantes de la clase y no como delegadas mujeres que además deberían asumir reivindicaciones específicas y de género.

Interesa destacar también la percepción acerca de los delegados y delegadas que tienen las trabajadoras no militantes.

Entre las jóvenes hay un respeto básico por la figura de sus representantes. Una de ellas sobreestima esa función, al punto de no haber aceptado cuando le fue propuesto asumirla por que considera que no estaba capacitada para ello:

—*"Creo que para ser delegada hay que estar en todo y saber de todo, y saber el problema de cada uno de los compañeros de trabajo, y saber lo que quiere el obrero, el compañero, y buscar la solución para que la persona esté bien en el trabajo y no le falte nada, ponerse del lado de los compañeros y no del patrón. Creo que para ser delegada hay que ser muy responsable. Cuando íbamos a hacer elecciones ella me preguntó si quería ser yo, pero yo le dije que no porque en estos momentos no me siento capacitada como para ser delegada, porque no soy muy independiente para organizarme en esos trámites, para poder ayudar a mis compañeros, para ir a un comité. No estoy capacitada para enfrentarme a toda esa gente, que a lo mejor todo lo que yo sé, es menos de lo que ellos saben. No me veo muy delegada, y creo que una persona que acepta ser delegada es una persona que sabe mucho y que es corajuda"*. (Margarita).

Las mujeres de mayor edad sin militancia que entrevistamos pertenecen, como dijimos, a estratos medios y trabajan en editoriales (como correctoras) en las que no existe tradición de organización gremial a partir de comisiones internas. En relación a esta carencia, una de ellas adjudica como causa a la inscripción de clase de ese sector, renuente a movilizarse por sus derechos.

—*"Lo que yo veo en esta empresa es que ninguno tiene inquietudes sociales o ideológicas. Las tienen, pero desde lo particular, yo creo que lo que moviliza es la decisión personal, individual, de querer formar parte de una carrera. Yo no niego que haya gente que lo haga por solidaridad social, absolutamente, que los hay. Pero como es una empresa de trabajadores de clase media, entonces yo creo que la cosa pasa por ahí. Creo que la gente se une mucho cuando te llega al estómago, como fue con los maestros. Y si no, no la moviliza, por eso seguimos con los gobiernos que seguimos, porque te dan un cachito y te sacan de otro lado, te*

Los argumentos que señalan para negarse a aceptar ellas mismas el compromiso, para la negativa de algunas otras compañeras del sector, son los relativos a los obstáculos materiales que tienen como mujeres a raíz de los hijos y otras obligaciones domésticas. Pero también aluden, significativamente, a que si hay una voluntad y decisión de asumirlas, las actividades sindicales no son tan contradictorias con la crianza de los hijos como aparecen en principio:

—*"Sí, incluso podrían ser delegadas perfectamente. Pero L. no se quiere comprometer porque es la que tiene tres chicos, doble trabajo, incluso una relación... eso le lleva mucho tiempo... Ella es de las que di-*

cen que tendrían que dejar un trabajo externo... "yo no soy de las que se lo van a tomar a la ligera", dice... Sí, serviría... dice "me la pasaría en el sindicato, yendo y viniendo"... y no tienen tiempo para eso, para tomárselo así... como un puesto decorativo no...". (Silvina).

—(¿Y para las mujeres en particular, vos creés que hay algún obstáculo?)

—"Yo creo que sí, que es una cosa inherente a las mujeres. Sus hijos, por lo menos, yo creo que siempre son una prioridad, y creo que una actividad sindical muy concreta y muy trabajada y muy llevada a las últimas consecuencias, está muy reñida con la crianza de los hijos, sinceramente. Creo que no se puede compatibilizar, tenés que optar. Yo creo que no se puede hacer. Y cada uno elige, y los hijos también se dan cuenta que su mamá es una sindicalista, y bueno, se la van a tener que bancar, puede ser una buena mamá y sindicalista, pero lo mismo que puede ser cualquier otra cosa, pero ya está la familia organizada, se sabe qué es. Pero en general, yo creo que la mayoría de las mujeres por cultura, por tradición, no se moviliza". (Lidia).

Identificación y percepción de las diferencias de género (en las demandas y en las negociaciones)

En relación a las demandas, todas las delegadas, tanto, jóvenes como maduras, tienen un prisma perceptivo peculiar: en primer término, porque al ser representantes ante la patronal de los derechos del conjunto de los trabajadores no visualizan la necesidad de establecer demandas específicas, es decir, desde su condición de mujeres. Y a pesar de que señalan las dificultades que debieron atravesar para llegar a ejercer esa función —tanto con la patronal como frente a sus compañeros de trabajo— no reconocen la necesidad de establecer planteos diferenciales de parte de las mujeres trabajadoras, sino que se concentran en reivindicaciones de clase.

Al mismo tiempo, desde su posición de poder, se distancian de las demás mujeres de la base, con argumentos desvalorizadores respecto a la actitud reticente de las mismas a participar —lo cual en un sentido las afirma en la idea de excepción en cuanto al ejercicio de su cargo, actitud que desemboca en una adhesión a los modelos masculinos de acción:

—(¿Tienen las compañeras menos conciencia?)

—"No, son muy despistadas, en el sentido que yo voy y les digo miren que esto, que lo otro, las aviso de todo, de repente, no se entrometen en el asunto, vamos a decir obligaciones o cosas de trabajo, de repente viene un aumento salarial para los chicos, salario familiar. Yo me entero de los diarios o me escucho un noticiero y les digo —Che, ¿viste qué aumento? ¿Ah sí? o sea, no están al tanto.

—(¿Y consideran que hay diferencias entre las mujeres y los hombres en su capacidad de negociar con la empresa, por ejemplo?)

—"Bueno, sí, los hombres lo charlós más y tratan de a ver cómo pueden solucionar para progresar... Las mujeres son mucho más quedadas. Por eso te digo que me votan por unanimidad, porque nadie es capaz de ir al frente para decir bueno, hay que hacer esto, y imponerlo o imponerse". (Gilda).

—(¿Vos creés que las mujeres se preocupan por demandar algunos asuntos por ser mujeres, de que los varones no se dan cuenta?)

—"No... No, no, no creo".

—(¿No creés que hay demandas específicas?)

—"No, no creo porque cuando yo estuve, había otro delegado, ¿no? donde él se preocupaba por el taller en general... eran tres delegados, pero el que se movía era uno solo... entonces este hombre, andaba por todo el taller y preguntaba cuáles eran las necesidades esenciales dentro del taller, para el trabajo de las mujeres. Pero nadie le decía nada. Daban a entender que como él no era de la sección, él no entendía, y entonces las mujeres no se lo decían".

—(¿Y con vos, cómo sucede?)

—"Bueno, yo estoy en la sección así que me doy cuenta del trabajo y trato de meterme en todos los lugares". (Nora).

Una de ellas tiene una mayor conciencia acerca de la necesidad de especificar determinadas demandas, a partir de problemas explícitos del sector de trabajadoras. Pero respecto al tema, manifiesta escepticismo respecto a la respuesta de las mujeres a las convocatorias para reivindicar sus derechos. Por lo cual concluye en argumentos semejantes a los que transcribimos anteriormente.

—(¿Plantean demandas las mujeres, hay demandas específicas de mujeres como guarderías, por ejemplo?)

—“Sí, eso sí se plantea, eso se plantea, porque últimamente las chicas se casaron, han tenido chicos... Cuando yo entré había una sola que tenía chicos, y cuando empiezan a aparecer los chicos empiezan los problemas. Ellas quieren que se haga la ley de jardines maternos, pero las invitamos a una movilización que se hace la semana que viene y no viene nadie”.

—(¿Y nadie te preguntó?)

—No, no, no les interesa. Es como que quieren que los demás hagan”.

—(¿Te dijeron que no van a participar en eso?)

—“Es decir, no han ido a ese tipo de cosas, ha habido cosas muy importantes, y no han ido las mujeres. Los varones son más de ir cuando se hace una movilización, pero se supone que ésta es la movilización de las mujeres, ojalá que vaya alguna, pero no lo veo, lo dudo mucho”.

—(¿Y alguna otra demanda específica?)

—“No, lo que tiene el convenio gráfico es que cuando una va al médico, o nos paga, a la empresa no le corresponde que nos pague, y la empresa se lleva mucho por el convenio. El problema es que siempre la mujer tiene que ir un poco más al médico que el hombre, y tendría que ser que las horas en que vamos al médico sean horas de trabajo. Otra cosa más efectiva no hay, o capaz que hay algo pero no lo recuerdo”. (Nélida).

Existe otra versión acerca de este tema, de parte de la dirigente sindical vinculada a los medios editoriales periodísticos, por la cual las demandas específicas de las mujeres son características como “el lado frágil de la mujer, explotado por ellas”. Y que busca despertar además las actitudes paternalistas de la patronal para este sector. Todo esto, en el plano de una mirada fuertemente crítica a aquellas estrategias que pretenden sacar ventajas de lo que ella señala como estereotipos de la femineidad.

—“La mujer en el trabajo, por ahí tiene como más rebusques, —que si la sillita, que, bueno, yo que soy mujer me voy antes— que los chicos, que tengo que llevar a los chicos al pediatra, que se van al baño a pintarse—. Yo te estoy hablando de los talleres adonde eso se puede hacer, porque hay talleres donde las pobres compañeras no se pueden mover. Entonces, se da como una suerte de situación de que por tu categoría de mujer, vos tenés —debés tener— ante los compañeros algún tipo de tratamiento distinto. Por eso me llevo mejor con los hombres que con las mujeres, porque ese tipo de cosas no... no las tolero. Porque después son las mismas compañeras que dicen que pelean por la igualdad del hombre y la mujer”.

“Además con determinadas empresas, sobre todo con empresas poderosas, el tema de los reclamos de las mujeres es siempre atendido por una cuestión de paternalismo empresario es decir, bueno... “las mujeres pobrecitas, las mujeres que trabajan...” Y por ahí hay compañeras que se van acomodando al paternalismo, o de los compañeros o de la misma empresa. No con malas actitudes, sino que aprovechan el paternalismo natural para con nosotros, y buen... algo se consigue”. (Perla).

Si bien el aspecto más resaltante en el discurso explícito de las delegadas es la falta de un reconocimiento de demandas de carácter específico, es posible detectar sin embargo, un perfil determinado entre aquellas reivindicaciones que consideran necesarias.—más allá de las salariales—. Se trata de aquellas demandas relativas a guarderías, condiciones de higiene y determinado confort en el ambiente laboral (cocina adecuada, baños limpios, ventilación y calefacción, etc.) y algunas relacionadas a la salud de las mujeres y sus familias, es decir, se trata de un conjunto de reclamos que hacen a problemas ligados a la cotidianeidad laboral.

En el caso de las talleristas gráficas se plantea como demanda laboral concreta, el tema de las bajas categorías laborales reservadas a las mujeres, punto que, significativamente, es señalado reiteradamente por aquellas jóvenes sin militancia gremial. Se trata de una cuestión que, como vimos anteriormente, es impulsada por las delegadas en el espacio de discusión actual de los nuevos convenios colectivos para este gremio.

Por un lado estas demandas aparecen explícitamente señaladas en su discurso:

—“Yo te diría que los hombres tienen una categoría más que nosotras, en eso ellos están por arriba. Lo que ahora más queremos es que la categoría nuestra no quede allí y en la número cinco, queremos que suba la categoría. Lo que pasa es que si no tenemos todavía las máquinas nuevas, ellos nos tendrían que subir la categoría. Pero dicen que no pueden hasta que no... por ley de convenio. Vamos a esperar hasta que ellos decidan cuando nos dan la categoría”. (Margarita).

—“Si va a pedir, seguramente al hombre le van a dar más oportunidades que a la mujer. Varias veces ha ido a pedir y a pelear por cosas, y enterándonos por otro lado, nos hemos dado cuenta que hay hombres que tienen más oportunidades que nosotras. A nosotras nos tienen más... no sé por qué”.

—(¿Más cortitas?)

—“No, más cortitas, es que ponele, si Graciela va y dice que a tal muchacho se le tiene que dar categoría o por qué tienen la cuatro, van y se la dan sin discutir. En cambio si nosotros decimos queremos la categoría porque nos corresponde, se trata de pelear si nos la pueden dar. Esa es la diferencia que hay”. (Sandra).

Incluso una de las delegadas (Nora) señala que su esposo, también trabajador gráfico, hace las mismas

tareas que ella y gana más porque le dieron una categoría superior a la de ella. Frente a esta evidente discriminación se percibe como vimos un señalamiento crítico generalizado. Aunque expresan que por el momento sólo cabe la aceptación de estas condiciones desde el momento en que *"así está establecido en el convenio colectivo de trabajo"* (establecido en 1975). Señalan que presionaron sobre esta cuestión para modificarla en las paritarias que actualmente se desarrollan.

Por otra parte, se alude también a la falta de conciencia y participación generalizada de las trabajadoras mujeres en los talleres, frente a una actitud masculina que evidencia un mayor compromiso y decisión, las que al parecer, suele ser secundada posteriormente por algunas mujeres, como un modo de evadir la toma de decisiones por su cuenta.

—(¿Cuándo ustedes se reúnen y plantean demandas para que la delegada se haga cargo, o el sindicato se haga cargo, vos creés que las mujeres plantean demandas diferentes a las de los varones?)

—"*no sé, porque nunca hablan*".

—(¿Y de lo que has escuchado, creés que las mujeres son diferentes a los varones cuando tienen que pedir cosas?)

—"*No... pienso que no porque cuando un varón dice algo, por ejemplo si preguntan si están de acuerdo o no, las mujeres siempre dicen sí, que están de acuerdo*".

—(¿Y de pedir algo las mujeres?)

—"*¿De pedir algo especial las mujeres?...no, no hay diferencias*".

—(¿Sobre qué cuestiones te parece que tendría que reclamar un delegado?)

—"*Y, sobre el salario*". (Nancy).

Relaciones con la patronal

En el gremio gráfico la negociación es frente al dueño del capital y los delegados de la comisión interna sindical correspondiente deben asumir claramente la defensa de los intereses de los trabajadores. Esta inclusión les exige el despliegue de argumentos reivindicativos compartidos por el resto de sus compañeros, estableciendo un espacio de negociación en el que cada cual juega claramente un rol. en el caso de estas mujeres se presentan dos flancos que perturban esta relación: por un lado el maltrato, el acoso sexual y las presiones de parte del personal jerárquico masculino a que están sometidas en su condición de trabajadoras mujeres y por otro, la confusión que se genera en los talleres chicos (que son la mayoría) donde predominan las relaciones de carácter más familiar, lo cual dificulta también la ubicación de la patronal —quien recurre a estrategias paternalistas— como un oponente.

Diversos testimonios aluden a situaciones que deben enfrentar estas delegadas. Algunas de ellas dan cuenta de las características de las presiones a que se ven sometidas por parte de los patrones y supervisores, tanto en su cotidianeidad laboral como en los intercambios durante la negociación. Aunque reflejan también la experiencia adquirida con la práctica de su función, para evitar enfrentamientos y llegar de manera realmente efectiva a las instancias negociadoras de la demanda.

—(¿A quién se tiene que dirigir usted cuando va a pedir algo?)

—"*A los patrones, a los patrones*".

—(Y, ¿qué tal es su relación?)

—"*Y más o menos... tremenda, sí, sí...*".

—(¿Ha tenido algún tipo de sanciones, de problemas?)

—"*Peleas, peleas fuertes*".

—(Y, ¿cómo terminan?)

—"*Y terminan que yo me siento mal, pésimamente. Señor, usted no tiene por qué alzar la voz, ni discutir, le dije, no quiero llegar a molestar en el sentido de traerle, el Ministerio de Trabajo, ni llamar al sindicato. Estoy evitando, hasta donde más pueda... para hacer una buena relación. Pero me grita... me grita... a mí la persona que me grita me está faltando el respeto. Yo voy al diálogo y él grita entonces ya empiezo también a ponerme nerviosa*". (Nora)

También en el grupo de las trabajadoras no militantes se señalan reiteradamente relaciones conflictivas con la patronal o con algunos representantes de niveles intermedios (capataces, encargados), básicamente respecto al acoso sexual. Y esta conducta no sólo se verifica en los talleres, sino también entre aquellas mujeres que trabajan en el rama editorial como correctoras. En estos casos expresan que una actitud de réplica de parte de las trabajadoras, en términos de rechazo de las actitudes vejatorias, son plausibles de ser sancionadas.

—*"Cuando hubo que tomar decisiones de tipo de conjunto, o huelga o paro, yo siempre estuve del mismo lado, o había que pedir algo, yo era la que iba y pedía en mi sección, representando, a veces iban otros, en un tiempo fui yo, bueno, digamos que ya no me pueden tener más en cuenta para un puesto jerárquico. Porque en cualquier empresa que vos mostrás tus intereses, por supuesto que no son los de la empresa y acá es una empresa muy paternalista, que se supone que si vos querés a la empresa no podés pedir cosas, porque la empresa te da trabajo, te da todo. ¿Cómo puede ser que hagás eso? una huelga, y más o menos es ser un sátrapa.*

—*"Yo creo que el hecho de ser mujer en mi caso, ha influido porque a lo mejor si no hubiera sido mujer, no hubieran tenido al principio tantas consideraciones conmigo. El gerente especialmente se dedicó a abrirme todos los caminos, hasta un punto que yo dije, que no. Cuando dije que no, se me cerró todo el camino, eso es real". (Laura).*

En el caso de las delegadas señalan la inseguridad que les produce los primeros enfrentamientos que deben tener con la patronal, ya que allí es donde visualizan la desautorización en el ejercicio de su función por el solo hecho de ser mujeres.

—*(¿Y vos creés que a vos te ha ido diferente cuando has ido a negociar por ser mujer?)*

—*"Sí, me costo demasiado, ¿no? nada más que por el mismo ego que tienen los hombres... Siendo operarios no, que no le quieren contar un problema a una mujer y menos si es delegada, ella no se lo va a arreglar. Y creo que al tipo (al patrón) le pasaba lo mismo, que yo no voy a negociar con estas tres pendejas, como se dijo en su momento, a espaldas nuestras pero se dijo... que él a tres pendejas no les daba bola... Entonces era como que él no iba a ceder nada, aunque tengamos razón, no iba a ceder... por ser mujeres, y por ser pendejas, según él... Así que nos costó, nos costó demasiado. Recién ahora estamos logrando, después de casi tres años que estamos las tres, estamos logrando, podemos adelantar en algo.*

—*(¿Entonces, para la mujer es más difícil ser delegada que para el hombre?)*

—*"Sí".*

—*(¿Por qué?)*

—*"El hombre por ser hombre ya tiene digamos cierta ventaja, frente a un patrón. La mujer no, la mujer tiene que... pasar por muchas cosas, ya por el simple hecho de ser mujer y estar en una empresa está acosada. Más si hay estos tipos vivos que te quieren apurar, y si es delegada peor, si es delegada peor, porque... es como que no ten dan bola primero, te dejan... bueno, si hay un hombre y una mujer como delegados, yo hablo con él..." (Nora).*

Estas relaciones/negociaciones, tensas en algunos casos, con fuerte contenido paternalista en otros, reflejan en su núcleo central de modo muy directo el tema del poder. Estas circunstancias ponen en evidencia que las mujeres se autoperceben como interlocutoras ilegítimas frente a una situación negociadora y es frecuente que al ser interpeladas por alguna instancia de poder (en este caso, la patronal), experimenten sentimientos de inseguridad sobre sus propias capacidades. Un recurso para afrontar este tipo de intercambio, es el conocimiento, la capacitación para sostener con ventajas el discurso reivindicativo frente a la patronal. Y así lo percibe una de las delegadas al expresar la necesidad urgente de capacitarse para sostener su cargo con eficiencia.

—*"Hay mucha gente que es muy tímida o muy miedosa de decir las cosas, y que a lo mejor te quiere decir algo, no puede no que no tiene tanta facilidad para hablar con una persona, de cierto status como es... un patrón. Si vos no tenés un conocimiento... no tenés un estudio digamos... cierto tipo de estudio como para que vos te des cuenta cuáles son las palabras medias raras que el tipo te puede meter... Como acá pasa, vos hablaste y el tipo te empieza hablando de tu sueldo, y termina hablando de cualquier cosa..." "El tipo te daba vueltas, y vueltas, y vueltas y vos tenías que tener presente acá el tema... y bueno, pero vinimos a hablar de esto, entonces sigamos hablando con esto, y de repente, si era otra persona que digamos era un poquito más ignorante, se queda ahí y bueno, si está bien." (Nora).*

A pesar de los distintos grados de dificultades que las delegadas refieren en cuanto a sus relaciones con el personal jerárquico o las patronales respectivas, no reconocen explícitamente que pueden existir diferencias entre las negociaciones de demandas llevadas a cabo por delegados varones y mujeres (en lo que respecta al contenido de tales demandas, ocasión y forma de planteo, etc.).

Sin embargo, en los pliegues de su discurso surgen señalamientos sobre formas específicas de percibir la relación con el poder, utilizando recursos como la seducción, la fragilidad, la maternidad, etc. los cuales no son utilizados conscientemente en tanto argucias ligadas a la femineidad, sino legitimadas como cualquier otra estrategia para la negociación. Una de ellas (Perla) —hoy representante del sindicato ante las empresas, lo cual establece una diferencia importante respecto a la situación de las delegadas en esa situación de negociación— expresa lo siguiente:

—*Te cuento una anécdota mía. En el año 83, en un conflicto del diario, yo estaba embarazada. Formaba parte de la Comisión de Representantes, porque todavía no había Comisión Interna. Eramos 17. Entre esos 17 había tres mujeres —2 compañeras y yo, embarazada—. Entonces, íbamos a la reunión con la empresa. Yo me sentaba y estábamos discutiendo por un conflicto bastante grande y el abogado de la empresa me dice... "Señora, por favor. ¿No sabe que cuando usted se altera, se pone nerviosa, y no se dio cuenta, se le mueve este... la panza?" El chico saltaba naturalmente y el abogado se sentía con unas culpas terribles. Yo siempre fui miembro de la Comisión Interna. Ahora, desde acá, del Sindicato, hablo todos los días con la patronal y... yo he conseguido cosas con los empresarios, sin perder la firmeza. Es como que se han ablandado... porque se ablandan un poquito cuando va una mujer.*

"Yo supongo porque tenemos más capacidad de aprendizaje, de acomodo o porque manejamos otra onda medio psicologista del trato con los patrones, que a veces los compañeros no le dan bolilla y sin embargo sirve. Es decir, hay maneras, por ejemplo, cuando vayas a discutir no te sientes. Quedate parada. Quedate parada, dejalo al patrón sentado y quedate parada. Yo lo he hecho un montón de veces y se me ha pedido... "Siéntese señora... este, si no me voy a tener que parar yo"... "No, quédese sentado". La diferencia de hablarles desde arriba parece que les molesta un poquito. Pero claro, la actitud de las mujeres que llegamos al sindicato, es distinta a la que pueden sostener las compañeras de base, o incluso las de la Comisión Interna misma negociando con su patrón". (Perla).

Relaciones con el sindicato

Como es sabido, el vínculo básico con el Sindicato es el que los trabajadores establecen cuando formalizan su afiliación.

Esa formalización supone, por lo tanto, un reconocimiento explícito de la legitimidad del espacio sindical en la defensa de sus derechos.

Al explorar entre las mujeres con participación sindical acerca de sus propias experiencias sobre el acto mismo de la afiliación a su sindicato, se establece un corte significativo a nivel generacional. Las activistas más maduras visualizan este paso vinculante como una condición "natural" a su rol de trabajadoras, que con el tiempo les posibilite, por ejemplo, acceder al cargo de delegada, mientras que las trabajadoras más jóvenes manifiestan una idea de tránsito, en el cual defienden la autodeterminación y la posibilidad de opción ante la afiliación sindical. A partir de ese paso, en un proceso que incluye básicamente el conocimiento de las condiciones de trabajo del taller, pueden postularse como delegadas. Esta diferencia que manifiestan distintas generaciones nos remite seguramente a distintas modalidades que ha tenido en el país el accionar sindical, que en la última etapa está claramente signada por la democratización interna, estrategia que posibilita una mayor flexibilidad en las relaciones de los trabajadores con el sindicato... Una de las delegadas jóvenes es elocuente al respecto.

—(¿Hace cuánto que estás afiliada?)

—*"Desde que entré".*

—(¿En la otra empresa?)

—*"No, no en la otra empresa no me afilié... porque me vinieron a apurar los del sindicato y no me quise afiliar, digamos... estaban cerca de las elecciones y vinieron los del sindicato con una cámara sacaban las fotos, te afiliaban, y yo le digo no, yo no quiero... ¿por qué no? —tenés que afiliarte— no, no quiero, después me voy a afiliar yo solita. Y que no, que me tengo que afiliar. Pero no me afilié, no voté ese año tampoco... después cuando vine acá si me afilié... ya digamos con otro tipo de necesidades". (Nora).*

La relación directa con el sindicato es una condición inherente al cargo de delegada en tanto éste implica gestiones permanentes y cotidianas para atender los intereses de sus representados.

A diferencia de las gestiones realizadas dentro del ámbito laboral la responsabilidad representativa supone una asistencia regular y asidua al local sindical lo cual implica contar con un tiempo extralaboral. Este tiempo suele ser considerado como la principal dificultad de las mujeres trabajadoras para su participación en el sindicato, debido a sus obligaciones domésticas. Sin embargo, estas delegadas, no reconocen explícitamente que las tareas impuestas por su función constituyan una dificultad específica y al parecer tampoco la presencia de hijos menores resulta un obstáculo. Aún cuando reconocen que en caso de conflicto en su empresa el tiempo dedicado a las gestiones negociadoras no puede calcularse, habitualmente se autodisciplinan y organizan de manera racional su asistencia al sindicato (una o dos veces por semana, en algunos casos cada 10 días, alternando con otros delegados de la Comisión Interna) para cumplir con tareas de nexos informativos, para realizar los

cursos de capacitación necesaria, etc.

En este marco, cabe considerar las apreciaciones de una de las delegadas, divorciada, con dos hijos adolescentes (Diana) quien señala que ella asume mayores responsabilidades que sus compañeros varones de la Comisión Interna, puesto que ellos aluden a compromisos familiares (esposa-hijos)... Paradójicamente, en este caso, el habitual discurso relativo a la división sexual de tareas queda invertido, bajo el argumento de que su disponibilidad de tiempo es mayor, como mujer sola, con hijos ya adolescentes.

Las delegadas, en su condición de tales, cubren naturalmente todo el espectro del activismo sindical (concurencia a movilizaciones, huelgas, participación en asambleas, plenarios, eventos especiales, jornadas de capacitación, etc.).

Por otra parte, hay alto consenso entre las delegadas sobre las dificultades para acercarse a otras compañeras al activismo gremial ("*Son quedadas*", "*no se interesan*", son los comentarios más frecuentes).

Si bien estas delegadas tienen claros los objetivos de su accionar gremial, resienten algunas dificultades que les van aparejadas. Lo fundamental es lo relativo a la presión que deben ejercer sobre sus compañeras para el cumplimiento de los paros, en una coyuntura de crisis económica en la cual los descuentos como sanción por estas medidas afectan sus ya bajos salarios. Sin embargo, superan ese malestar y los hacen cumplir fundamentalmente para ofrecer una imagen de alta cohesión interna frente a la patronal.

Asimismo nos interrogamos acerca de la cantidad, calidad y jerarquía de las demandas de estas delegadas elevadas al sindicato para que éste las asuma como propias, a fin de confrontarlas con las demandas masculinas.

Los puntos que consideran que el sindicato debe levantar se centran en dos aspectos: el tema salarial, que se incluiría en las reivindicaciones generales de clase, y otros que aluden a demandas más específicas, aunque no sean formuladas explícitamente como tales. Así la capacitación, punto reclamado por la mayoría adquiere una connotación de género ya que señalan coincidentemente que su orientación debe estar dirigida a cubrir falencias de las mujeres que les posibilita estar en pie de igualdad con sus compañeros varones.

—"*Yo pienso que el hombre también puede ir, pero para la mujer más, serían menos horas de trabajo para que la mujer tuviera más horas en su casa y para hacer otras tareas que quiera hacer. También podría haber cursos para que la mujer se capacitara más. Capaz que hay mujeres que no pudieron hacer la primaria, hay muchos casos así. O sea, que la mujer tuviera más cultura, que supiéramos expresarnos mejor, eso ayudaría mucho. Pero pienso que hay que cambiar las cosas de fondo*". (Nélida).

Entre otros reclamos específicos que consideran deben ser asumidos por el sindicato, se encuentran los relativos a los próximos convenios colectivos de trabajo para incorporar nuevas cláusulas de categorías de oficio (pues, como explicamos, estas trabajadoras en el actual régimen ocupan los lugares más bajos de las categorías laborales establecidas para su actividad).

Demandan también la inclusión del tema de los derechos humanos, respecto a los cuales una de ellas señala que a pesar de tener vigencia en la sociedad en el actual momento democrático, han sido largamente postergados en el interior de sindicatos que tradicionalmente fueron reacios a incorporar otros discursos ajenos al accionar directamente reivindicativo gremial.

Las trabajadoras gráficas entrevistadas rescatan de manera coincidente el punto relativo a la capacitación que para ellas adquirió un particular significado. A diferencia de las docentes que al respecto hicieron hincapié en una capacitación más profesional (pedagógica), las gráficas —con una mayor conciencia de clase— incluyen en el tema el acceso a una capacitación sindical, en la que incorporan numerosos aspectos que van desde conocimientos de la historia del movimiento obrero, a diversas cuestiones específicas que abarcan las leyes laborales, higiene, salud ocupacional, higiene y seguridad en el trabajo, etc. Cabe señalar que el sindicato gráfico ofrece regularmente a sus afiliados este tipo de cursos de capacitación.

En general, la mayoría aspira a concurrir a estos cursos, si bien algunas señalan las dificultades para poder hacerlo debido a cargas de familia y trabajo en horas extras.

—(¿En qué circunstancias te relacionás concretamente con el sindicato?)

—"*Bueno, en todas, yo tengo una buena relación con las chicas de la Secretaría de la Mujer. Tuve muchos cursos de capacitación, pero fui muy poco debido a mi trabajo, yo no podía perder horas extras y debido a mi relación de familia, siempre me llaman y me participan de las actividades, que no las puedo concretar, por H o por B, o por problemas de familia, mi padre, tuve a mi padre internado dos veces*".

—(¿Entonces sabés de todas las actividades del sindicato?)

—"*Sí, aparte les traigo los comunicados a mis compañeros, los pongo en pizarra, charlo, mirá que hay tal curso, tal otro...*". (Gilda).

Al respecto, son significativos los comentarios de dos delegadas que en este momento cumplen tareas dentro del sindicato con diferentes niveles de inscripción. Ambas aluden a las limitaciones que tiene el sindicato para atender las demandas de los trabajadores en su totalidad y a la vez la imperiosa necesidad de capacitar a tra-

bajadores —hombres y mujeres— para elevar el nivel de cuadros sindicales hoy considerado muy bajo, no solo entre las mujeres sino también entre los hombres.

—*"Permanentemente hacemos cursos de capacitación sindical... Se han hecho jornadas para compañeras delegadas. Aunque yo aportaría un poquito más alto en el nivel de los cursos, con toda son buenos los cursos. Pero no es problema de las mujeres, es un problema general, es un problema de los compañeros y de las compañeras... No es que fallamos las mujeres, solamente. Fallan los hombres porque el nivel de dirigencia, en este momento, los abanderados, son los dirigentes mediocres"*.

Un indicador elocuente acerca del nivel de conciencia acerca de sus derechos y también de su vínculo con la práctica social, es el conocimiento que las trabajadoras tienen acerca de sus obligaciones y derechos, reglamentados en convenios y leyes laborales.

Las trabajadoras con participación sindical manifiestan conocer bien la Ley de Contrato de Trabajo y otras normas laborales que las amparan. Destacan al respecto que los compañeros que no están en la actividad gremial desconocen, en general, las disposiciones legales y estatutarias que amparan sus derechos, especialmente el caso de las mujeres.

—(¿Y vos creés que las mujeres saben menos sobre las reglas, las normas que la cubren como trabajadora?)

—*"Sí"*.

—(¿Por qué?)

—*"...Y porque no, no se interesan, a veces tienen un delegado hombre que no las informa. Por ejemplo, las obligan a hacer cierto tipo de trabajos que ellas... no tienen la obligación de hacerlo... lo hacen igual, lo hacen a lo mejor años, hasta que alguien que esté más o menos informada venga y les diga, vos no tenés la obligación de hacer esto y esto, tenés éste y éste beneficio dentro del taller. Estas son las tareas digamos normales que te pueden dar a vos, ¿no es cierto? Cuando yo entré las chicas hacían paquetes, y cargaban paquetes muy pesados... y esto de a poco se fue cortando... Entró cierto grupo, y bueno nos fuimos manejando más o menos bien, y ahora el trabajo pesado no lo hacemos, si esta botella yo digo que es pesada, no la levanto"*. (Nora).

Cabe señalar que al momento de realizar las entrevistas se estaba desarrollando las discusiones paritarias (trabajadores-empresa) a fin de establecer los nuevos convenios colectivos que regirán en adelante las condiciones laborales de este sector. En este sentido las delegadas entrevistadas no participaron directamente en las paritarias, pero son sin embargo concientes de la necesidad de que el sindicato asuma las demandas de aquel punto en que como mujeres trabajadoras se sienten discriminadas, que es el de las categorías laborales bajas que actualmente afectan a un amplio número de mujeres trabajadoras en talleres gráficos a causa de anacrónicas disposiciones del convenio colectivo actual.

—(¿Y conocés el convenio de los gráficos?)

—*"Sí"*.

—(¿Qué opinión tenés de él?)

—*"Es viejísimo. El convenio que está rigiendo actualmente es del 75, estamos en el 88 ya... y el actual tiene modificaciones, vamos a ver qué pasa, se está tratando ahora"*. (Nora).

—(¿Y a quién recurren, a vos?)

—*"...Depende del problema que sea (si se elevó un reclamo), y si la empresa se negó o se queda quieta y no pasa nada, y en el convenio dice tal cosa, lo peleamos hasta el final. Ahora, lo que tiene esta empresa es que todo lo que está escrito en el convenio, lo respetan. Incluso, hay cosas que por estar en el convenio nos joroban a nosotras, porque nosotras la queremos pelear de otra manera... porque es un convenio muy viejo, entonces hay cosas que ya no corren, pero la empresa se agarra de eso"*. (Nélide)

—*"Sí, las mujeres son inamovibles; tienen la categoría 5 y no las pueden mover para nada, porque hacemos todo un mismo trabajo y estamos en un convenio. Los hombres se les puede sacar una categoría más; que hacen doble actividad o por H o por B logran más ascensos en los hombres que en las mujeres. Yo lo he charlado con ellos (con los patrones, con el sindicato) para que haya una o dos categorías, para que se sienta más aliviada la mujer o con un aliciente; pero no hay caso de lograr el aumento de categoría; para nada; hay que esperar el nuevo convenio"*. (Gilda)

Confrontando desde una perspectiva comparativa respecto de estas últimas variables —los casos de aquellas trabajadoras sin militancia gremial (de ambas generaciones)— encontramos que los puntos de coincidencia radican por un lado en la afiliación. Todas ellas, a pesar de no tener ninguna práctica militante, han cumplimentado el trámite de afiliación formal al sindicato gráfico.

Por otro lado, en relación de las demandas que consideran que el sindicato debe asumir como propias, están

centradas casi exclusivamente en el reclamo por una mayor categorización laboral, hecho que como dijimos visualizan como discriminatorio frente a la mayor categoría que en este gremio se reserva a los trabajadores varones.

—(¿Hay alguna cosa que te preocuparía que dependa del sindicato?)

—"Sí, las categorías".

—(¿Cómo es eso?)

—"Las categorías de trabajo, porque nosotras tenemos una categoría 5, y nos correspondería la 7 o la 8 porque nos tienen como aprendiz prácticamente, y nosotras somos maquinistas. Está bien que hay 8 talleres nada más que hacen boletos de transporte, pero no tenemos la categoría que nos corresponde. Eso es lo que habría que pelear más. Aparte también tenemos media hora para comer. En mi casa me dicen "Media-hora", porque me siento en un minuto y ya comí todo, porque ya estoy acostumbrada, pero pienso que las categorías para mí serían lo más importante". (Sandra).

Por otra parte, en su discurso ratifican las observaciones realizadas por las delegadas respecto a la generalizada desidia de las mujeres (y también de muchos varones sin compromiso explícito) ante las gestiones sindicales concretas que se deben realizar en el ámbito del propio sindicato. En este caso, las entrevistadas sin militancia consideran que tales gestiones deben estar sólo a cargo de las delegadas, lo cual les competería por su función.

—"Sabemos las cosas por medio de G. Ella cuando va a una reunión viene y nos cuenta lo que se hace, o nos trae folletos para que nosotros leamos, o los pega en la pizarra, nos dice que hay tal papel pegado...". (Sandra).

Las entrevistadas que se ubican en el grupo de no militantes de mayor edad, señalan al respecto que su vínculo con el sindicato suele ser de apoyo a determinadas actividades de la Secretaría de la Mujer, a través del dictado de cursos y talleres sobre ortografía, dactilografía y castellano, destinados tanto a tipógrafas como a talleristas. Precisamente es el tema de la capacitación, el que también es señalado por el grupo de trabajadoras sin militancia sindical como una cuestión que debería ser asumida por el sindicato. El perfil que señalan para estos cursos es sin embargo diferente al señalado por las militantes, ya que el tema de la "capacitación sindical" está ausente como expectativa (consideran que estos cursos deben estar destinados sólo a las delegadas). Como se recordará, las delegadas levantaban como reivindicación la extensión de esta capacitación en aspectos sindicales para el resto de sus compañeras, actitud que sin embargo no encuentra como contrapartida una disposición suficiente de parte de las trabajadoras sin militancia sindical. Estas destacan, en cambio, la necesidad de que su sindicato imparta sistemáticamente talleres o cursos sobre diferentes temas que sí son de su interés, ligadas a una perspectiva específica de género, como la salud, la sexualidad femenina, etc.

En síntesis, respecto a esta dimensión participativa de las trabajadoras podría señalarse que los puntos significativos de coincidencia advertidos entre aquellas trabajadoras (con o sin militancia gremial) están determinados por una común inserción de clase. En otros términos: la conciencia acerca de las desfavorables condiciones de trabajo, de la discriminación implícita en las bajas categorías en que se incluyen las mujeres, así como la percepción de pertenencia a un gremio como un hecho implícito a su condición de trabajadoras (lo cual se refleja en la alta tasa de afiliación al mismo) en la conciencia de las demandas que deben ser asumidas por el sindicato, en el conocimiento básico de algunas mecánicas sindicales como por ejemplo las discusiones colectivas de trabajo y los puntos de reivindicación que específicamente les atañe, etc., revelan un involucramiento —mayor o menor— de estas mujeres respecto a la instancia sindical, lo cual está ligado a una conciencia básica de pertenencia a la clase trabajadora.

Opinión/percepción sobre la participación de la mujer en actividades sindicales

En este punto se exploró cómo visualizan las mujeres entrevistadas los distintos niveles de compromiso participativo de las otras mujeres, o de sí mismas.

Las delegadas jóvenes, a partir de su propia experiencia, consideran que el ámbito sindical es de difícil acceso para la mujer y que es necesario ganar con esfuerzo. Al punto que una de ellas califica a las que participan como "valientes".

—(¿Y qué pensás de las mujeres que participan de las actividades sindicales?)

—"*Considero que son bastante valientes como para asumir una responsabilidad de este tipo, porque están sobrellevando algo que siempre fue bastante bajo, en el que a la mujer no se la participó y ahora se la está participando en todo: entonces considero que son bastante valientes ellas para asumir eso y con un sentido común de que ponen a la mujer en el lugar que le corresponde*". (Gilda).

Desde los antecedentes que recogen en el ejercicio de su función, estas delegadas expresan que hay una baja participación de las trabajadoras en general, las cuales no se interesan mayormente en estas actividades por varias razones, entre las que se destacan el bajo nivel informativo y de capacitación, por simple desinterés o por estar dedicado fundamentalmente su tiempo a las exigencias que les impone la vida doméstica y la jornada laboral.

—(¿Usted cree que es lo mismo ser delegada mujer o ser varón? ¿Por ser mujer hay algunos problemas?)

—"*Tiene más problemas la mujer, tiene más responsabilidad*".

—(¿Y por eso cree que hay menos mujeres delegadas?)

—"*No sé, eso sí que no te sabría contestar. Pero hay poca participación por parte de las mujeres, en el sindicato, digamos sin ser delegada puede participar más, sin embargo no participa. Eso es lo que nosotras hablamos en la asamblea y porque siempre estamos 3 ó 4 mujeres ahí, no entiendo porqué*".

—(¿Pero porqué creés que hay pocas mujeres delegadas? ¿Porqué les es muy difícil ser delegadas?)

—"*Y yo pienso, es decir por miedo. Por miedo, aparte... es decir por falta de conocimiento o no tener voluntad como para dejar un tiempo de su día, de su trabajo, como para poder ocuparse de eso*". (Diana).

En relación a este tema, reproducimos el siguiente testimonio que da cuenta de los esfuerzos y estrategias que deben desplegar para atraer e incluir a las restantes compañeras en estas actividades, como forma de resistencia a la ideología de la patronal:

—(¿Y qué creés que piensa la gente del rol de delegada? ¿Cuál es la opinión que tiene la gente que una mujer se dedique a trabajar sindicalmente?)

—"*Les parece bien, les gusta, pero lo que no les gusta a ellos es que esta mujer los haga participar... Digamos, no les gusta que... los presionen, digamos... Por lo menos a este grupo de mujeres, no les gusta que vos las presiones, las acosés permanentemente con que mirá ésto y mirá aquéllo, que vamos y vení. No, no les gusta, o sea que siempre que se trató de llevarla a algún lugar para hablarle del tema sindical o lo que sea... Se las engancha con otra excusa, ¿no? Vamos a hacer un asado, se va a hacer un partido de fútbol, vamos a bailar, vamos a cualquier cosa o una reunión cualquiera, vamos a tomar algo y, porque sí le decís, vamos a hablar "de"... ya no... No puedo, tengo que hacer... y te cortan, es como que ellos no lo quieren ver... Digamos ellos están muy engarzados del tema económico, ¿no? Aparte de ser una necesidad, la necesidad la tenemos todo, yo también la tengo, pero no por eso dejo de... de ser yo, ¿no? Y ellos no, es como que dejan de ser un poco ellos mismos, son los que quieren los demás, lo que quiere el patrón. El patrón no quiere que vos te metás en política, no quiere que vos te metás en el sindicato, y vos no te metés... aparte me pasó, cuando yo entré, cuando yo vine a hablar por mi trabajo acá, había cierto... revuelo, ¿no? en el aspecto gremial, no sé porqué era, y el hombre me dijo... 'bueno, yo te voy a tomar pero acá dice, acá el que se mete con el sindicato, dice, yo le hago la cruz y afuera'. "Usted no se haga problemas, le dije, a mí el sindicalismo no me gusta, en eso no me meto". Y ese mismo día salí y afuera empecé a arreglar con otros compañeros, a escondidas, para ver qué podía hacerse". (Nora).*

Estas mujeres expresan que la mayoría de las compañeras de los talleres, además de desconocer las cuestiones acerca de sus derechos, tienen una resistencia a acercarse asiduamente y tener más participación en el sindicato. Esa resistencia a una integración más formalizada o sistemática está también vinculada a que lo perciban como un ámbito de claro predominio masculino, al que las mismas delegadas les resulta difícil integrarse con fluidez.

—(¿Conocés a muchas delegadas mujeres?)

—"*Sí, las compañeras que vamos al sindicato, pero son la mayoría hombres*".

—(¿Algún tipo de dificultad que te comenten las delegadas mujeres?)

—"*Y, muchos las tiran al bombo; o sea los compañeros, mucho no la apoyan porque es una mujer, la hacen callar, no realmente hacerla callar, pero se ríen o dicen bueno, habla una mujer. Como de costumbre los hombres tan fachistas que hacen que las mujeres no tengamos ese punto de apoyo*".

—(Además, ¿ser delegada implica mucho más trabajo?)

—"*Y, ¿qué te parece? Sí*".

—(¿Sientes el peso de ese trabajo?)

—“No, yo lo tomo como algo que es partícipe de mi trabajo, acá lo hago como en carne, ¿vistes? Bueno, tengo que hacer esto, tengo que hacer lo otro, lo hago, lo decido, lo charlo. Y... si me gustaría tener más tiempo para dedicarme más a los cursos de capacitación, o estar más en el sindicato, empapada más en todas las cosas que pasan”. (Gilda)

Una de ellas refiere también dificultades para integrarse a los modos establecidos de participación, y resuelve automarginarse en las ocasiones en que es necesario asumir públicamente la palabra:

—“...casi siempre no, ...yo nunca pasé a hablar en micrófono, pero sí, es decir, apoyé la moción de los otros compañeros que estaban..., al último se hace una votación... entonces yo casi siempre apoyé la idea de los otros compañeros.”

—(¿Vos, por qué nunca pasaste a hablar? ¿no te animás?)

—“No es que no me anime... porque casi siempre los compañeros que pasan... o sea tienen que discutir con uno, siempre hay una contra”.

—(¿Y, entonces...?)

—“A lo mejor por eso que yo nunca fui a hablar.”

—(¿Porque tendrías que enfrentarte con otros?)

—“Exactamente... y los otros tienen más años de militancia que yo, por ejemplo de años... A lo mejor de acá a cuando me jubile pasaré a hablar en un plenario, porque yo voy a tener más experiencia... porque casi siempre los que van a hablar son gente de años, militantes de años”. (Diana).

Sin embargo, cuando pueden afirmarse a partir de una experiencia determinada en el ejercicio de su cargo, disminuye su conciencia de género (“la sensación de ser mujeres”) y participan como un militante “neutro” en las reuniones sindicales. Y eso es vivido como un logro.

—“Yo no tengo mucha experiencia en el sindicato porque estoy hace un año... Pero por lo que me cuentan de antes, por lo que yo he hablado con Haydée que es una señora de muchos años y mucha experiencia, antes, el sindicato para la mujer era peor que la cárcel. Incluso ahora mismo, yo también tuve mis problemas, porque por más que yo vaya y le diga a mi marido... Yo a veces he estado hablando hasta con 7 compañeros yo sola, porque estábamos esperando una reunión, y yo estaba con todos charlando, y no noté que estaba charlando con siete muchachos, porque estoy tan compenetrada en el tema (y ellos creo que también, porque la seriedad que ponen es mucha), ni ellos se dieron cuenta de que yo era una mujer, ni yo estoy en que ellos eran muchachos. Yo voy, charlo con todos, saludo a todo el mundo... o sea pienso que también vale el lugar que una se dé. Si yo me doy mi lugar...”. (Nélida).

Una de las delegadas maduras manifiesta, a partir de su experiencia como militante del gremio, los cambios que percibe entre su época y la actual, ya que hoy las mujeres aspiran a ocupar lugares que antes estaban reservados sólo para hombres dentro del espacio sindical.

—“Para ser delegada tenés que tener una mística. Tenés que estar conciente para qué fuiste elegida. Tenés que tener, mínimamente una capacidad para eh... bancarte todo lo que pueda haber en un taller. Tenés que tratar con el compañero que no te va a querer escuchar y con el que te escucha. Y para eso te tenés que formar. De pronto las compañeras delegadas saben su trabajo, saben lo que quieren y lo aceptan porque tienen necesidad de participar. Es muy distinto a la época que yo viví. En los talleres se ha modificado mucho la condición de mujer y quieren ocupar espacios que solamente antes les correspondían a los hombres. Porque antes las Comisiones Internas eran de hombres, exclusiva de hombres, a pesar de que había otros talleres con tal cantidad de mujeres que tenían sus delegadas. Pero sí, creo que la compañera que es delegada ahora tiene problemas en un taller, pero como creo que ha aceptado ser delegada tiene que formarse para poder afrontar todos los problemas que le surjan”. (Elsa).

Uno de los testimonios más extensos sobre este tema, corresponde a una dirigente —ex delegada a su vez—, que desde sus tareas de asesoría en el sindicato está ligada a sectores medios de la actividad gráfica que se concentran en los medios de comunicación. Alude, en este caso, a lo que desde su punto de vista se constituye en inconveniente para una mayor y más efectiva participación de las mujeres en la actividad sindical, que es la disponibilidad de tiempo. Desde esa perspectiva, juzga que el mayor activismo se concentra en las mujeres más jóvenes.

—“...En los talleres también, tenés que tener paciencia. Sobre diez compañeras, solo el 1% participa, ¿no es cierto? Entonces, bueno, hay menos compañeras delegadas que delegados. Es cierto que la proporción de trabajadoras mujeres es menor... Pero el motivo es que las mujeres finalmente se abren de esa actividad y no se acercan a disputarse ese cargo de delegadas y moverse de tal manera para que sean elegidas...”.

Un tema que surge con limitación a estas actividades, es el referido a los obstáculos que genera una relación de pareja para que las mujeres puedan cumplir efectivamente con sus compromisos participativos en el ámbito político o sindical. Las delegadas lo reconocen como dificultad, pero a la vez despliegan determinadas estrategias para superar los conflictos que pudieran acarrearles la compatibilización de su vida afectiva conyugal con su práctica militante. Lo cual no sólo tiene que ver con el tiempo que deben dedicarle cotidianamente, sino con la desconfianza y cierto recelo de sus parejas ante el intercambio habitual que ellas deben mantener con otros hombres, por el ejercicio mismo de su función.

Al respecto, una joven delegada señala:

—(Y él (el esposo), ¿no milita en el sindicato?)

—"No, porque el taller de él es muy chiquito; él va a veces a buscar alguna planilla, pero no... Y ojo que el tema éste del sindicato a él le gusta, no es de los que dicen no te metás, no seas loca. O sea, ahora por lo que sabe que me pasó, por todos los desprecios de mis compañeras, no quiere que yo me postule. Pero es por el motivo de que él vio lo que yo hice todo el año, y que yo vivía pensando más en esto que en él, y de frutos no tuve nada, ya hay un motivo".

—(¿Nunca te ha impedido tu participación?)

—"No... No le gustaba mucho. O sea, le gustaba el hecho de que yo sea delegada, y no le gustaba el que yo vaya al sindicato. Pero no por la actividad en sí, porque a él le gusta eso, siempre le interesó, sino por el hecho de que yo venía y le contaba de Fulano que es un compañero y estuvimos charlando..."

—(¿Es celoso?)

—"Claro, un poco de celos. Aparte, como él me decía que no, yo lo hacía. Será que mi mente es muy limpia, pero yo no estoy pensando en cosas... Como yo le digo a él, lo que yo quiera hacer o no hacer no necesito ser delegada. Incluso voy a tener más tiempo todavía, porque ahora estoy muy compenetrada. Y ojo que sabe que yo a la cosa la tomo muy en serio, porque a veces hasta se enoja porque le cuento de Fulana que dice ésto..."

—(Claro, sabe que no estás allí por...)

—"Que no estoy por vaga, ojo que él ahora quería ir más al sindicato. Porque la otra vez se hicieron muchas cosas en un curso de Paraná, se hicieron sketch representando problemas del trabajo, estuvo muy bueno, y de eso se hicieron filmaciones, y cuando le comenté que creía que las iban a pasar me dijo: avísame que yo quiero ir a verlas. O sea que ya el hecho de que me diga que quiere ir, es porque le interesa, porque le gusta". (Nérida).

Dos delegadas maduras aportan al respecto un criterio semejante pero desde dos experiencias diferentes: aquella que sin afrontar ese problema "porque tengo un compañero excepcional en ese sentido", admite que la percepción del resto de sus compañeras respecto de su situación es precisamente, considerarla como atípica y excepcional. Y otra delegada, que admitiendo el prejuicio masculino sobre esta cuestión, considera que con su compañero actual puede acceder —también excepcionalmente— a desarrollar sin trabas las tareas que impone su compromiso militante.

—"Yo tengo el caso, por ejemplo, de una compañera que, bueno, tiene un compañero con características parecidas al mío... ¿Sabés lo que pasa? Yo no estoy mucho en contacto con las mujeres. Estoy más en contacto con hombres y lo que escucho, lo que te puedo decir, es lo que me dicen los hombres..."

—(¡Ah!, ¿y qué dicen?)

—"Si yo tuviera una mujer como vos la mato, ¡no sé cómo te aguanta tu marido! Bueno, ese comentario... Lo que pasa es que ya están acostumbrados a verme a mí, es decir, una mujer en los talleres a la una de la mañana, por ejemplo, ¿no?". (Perla).

—(¿En estos momentos tenés pareja?)

—"Sí, estoy saliendo con un muchacho... que es muy bueno, entonces casi siempre... es decir a todos los muchachos que se me presentaron en mi camino, casi no le gusta la mujer militante".

—(¿Porqué?)

—"Yo no sé por qué... el hombre, es decir, lo ve muy mal que una mujer milite en gremios o en política".

—(¿Y con éste, qué tal?)

—"Con este muchacho sí lo acepta, como es un muchacho también grande... entonces lo acepta... lo ve bien, es decir que una mujer milite y sepa sus derechos.

—(¿Y él también participa en algún lado?)

—"Sí, participa en un partido político". (Diana)

Ahora bien, interesa destacar también la percepción sindical de las mujeres de parte de aquellas trabajadoras seleccionadas por su no militancia sindical. A pesar de esta condición que las unifica su discurso pone de relieve

ve, sin embargo, diferentes grados de conciencia (e incluso de compromiso en ciertos casos) en relación al vínculo que se establece con la instancia sindical-laboral.

Estos distintos niveles de involucramiento están implícitos en aquellas expresiones vertidas como críticas hacia la actitud reticente de las mujeres a participar en lo que les concierne directamente, como es la discusión o reclamos por sus derechos. (La tercera persona en que se expresan estos juicios revela en principio esa toma de distancia, lo cual indica que no se sitúan del todo en una actitud prescindente, a pesar de que no desarrolla un activismo sindical explícito).

—*"Yo lo hago (acatar una medida de fuerza) porque creo que es una medida necesaria, si lo piden, no lo van a pedir por cualquier cosa. Si viene (la delegada) a decir que hay que parar porque mañana hace un paro el sindicato por tal y cual cosa, de tal a tal hora, se hace el paro"*.

—(¿Y las demás compañeras?)

—*"Sí, sí, lo hacen también. Ellas no te transmiten lo que piensan, lo que quieren o lo que no quieren. Lo que ellas no quieren es tener discusión. O sea, lo que les importa es quedar bien con la patronal. Ponele que yo voy y discuto y quedo mal yo, pero ellas no quedaron mal, entonces si hay un paro ellas paran, pero con la boca cerrada, no dicen nada, pero lo hacen."*

Igual si viene algún compañero de otro taller o del sindicato, se paran las máquinas (con los patrones no hay problema), se habla, y ellas asienten pero no tratan de cambiar alguna cosa ni nada". (Sandra).

En el caso de dos jóvenes recogimos percepciones positivas acerca de la participación, pero situándose a distancia de quienes la asumen. De ahí cierta sobrevaloración de la función de delegadas, por ejemplo, cuya figura genera en ellas a la vez admiración (porque "se animan", por sus "habilidades"), pero también cierto temor por las responsabilidades que esa independencia supone.

—(Y, ¿es importante que la mujer participe?)

—*"Sí"*.

—(¿Porqué?)

—*"...Y, porque hay veces que a la mujer se la cree más inferior, que no sabe, que no entiende, y ahí demuestra la capacidad que tiene, opinando y hablando". (Nancy)*

—*"Fui una vez (a una de las reuniones de la Secretaría de la Mujer del sindicato) que hacían una reunión entre mujeres, que hacían preguntas acerca de la vida de cada mujer, de lo que les gustaría hacer, lo que no les dejan hacer, lo que hizo, lo que dejó de hacer"*.

—(Y ¿qué pensás de las mujeres que participan de actividades sindicales?)

—*"Yo sé que cada mujer, las que están haciendo cosas en la Secretaría o las que son delegadas son chicas independientes, que se dan a todos, que sobresalen en lo que tienen que hacer. Yo creo que si tengo que hacer algo de eso... me da miedo hacer una cosa así". (Margarita)*

Una de las mujeres maduras, con una inscripción sociolaboral diferente a la de las operarias, explica la falta de participación de las mujeres por las limitaciones que se gestan ya en el papel diferencial que la cultura adjudica según el género. Aunque admite que estos límites pueden ser superados (en este caso, por aquellas mujeres que decidan sostener una mayor participación pública), en la medida que se plantea como una "necesidad".

—*"Yo creo que no es porque sean hombres (el que acepten más responsabilidades públicas), sino porque es su actividad, su rol de sostén en el núcleo familiar, hace que los hombres sepan más de esas cosas, inclusive si las mujeres trabajan están generalmente casadas o tienen pareja, entonces es por rol: el que sabe más, y la mujer va y pregunta, a su papá: como que no se preocupa. Es una cosa general, pero no porque debe ser así. Yo diría que hay muchas mujeres que se preparan, y supongo que en la medida que haya más mujeres que tomen ese rol, éso lo marca la necesidad, no el hecho de ser hombre o mujer. Por ahí, yo no entendía nada de pago de bancos o de facturas, impuestos, y hoy llegado el caso que lo tengo que hacer, lo tengo que hacer". (Laura)*

Cuando esta misma trabajadora explicita las causas por las cuales no acepta integrar su militancia política a la sindical, las ubica en el orden de las necesarias prioridades que debe establecer para preservar tiempo y energías para sus opciones personales. En todo caso, no visualiza la instancia sindical como la más adecuada para desarrollar sus inclinaciones político-militantes.

—*"Cuando ya se había ido (el delegado) entonces había que poner uno y me lo pedían. Yo lo pensé muchísimo y tenía la tentación porque me interesaba asumir un trabajo importante. Yo sabía que no podía ser, con mis características, una delegada que solamente llevara y trayera cosas del sindicato y nada más. Yo"*

sentía que si me metía me iba a involucrar, en el sentido de meterme en la cosa, y opinar en las asambleas. Y sabía que eso debía dedicarle todo el tiempo que yo tenía que sacar no solamente a mi familia, a mis hijos, sino a mi intención de seguir profesionalmente con lo mío. O sea, que tuve una actitud individualista, asumida, por supuesto. No me llegó tanto como para eso, yo no quería ser una delegada solo para ser la que lleva y trae las cosas de lo que dijo uno, lo que dijo otro... Como con todo no podía, porque quería lo otro, decidí, tratar de preservar mi trabajo no solamente en ésta, sino en otras empresas, y hacer mi trabajo político en otro lado. Decidí eso, desde ahí, para siempre". (Laura).

Participación de las decisiones en el sindicato

A pesar de los antecedentes positivos del Sindicato Gráfico en relación al panorama general del sindicalismo argentino, las mujeres encuentran hoy límites y dificultades para desarrollar una participación igualitaria en los distintos niveles participativos (comisiones internas, dirigencias del sindicato). Desde esta perspectiva, interesaba indagar sobre la percepción de las trabajadoras entrevistadas (sean militantes o no), acerca de la participación que les cabe a las mujeres en las decisiones y accionar general de su sindicato. Consideramos relevante sobre todo, establecer de qué modo visualizan los procesos de mayor democratización interna que tuvieron lugar en los últimos años.

En cuanto a la aplicación de mecanismos electorales formales, algunas de aquellas que tienen participación formal en tanto delegadas, señalan directamente que la conformación de listas para las elecciones generales del sindicato es configurada desde "arriba", y sin demasiada participación de las bases.

Otra de ellas, convocada para cubrir en las últimas elecciones un cargo en la Comisión Directiva como "suplente" en la lista oficial, manifestó que no tenía demasiado en claro cuáles eran las funciones para las que la destinarían y las aceptaba con la condición de que "no requieran mucho tiempo del justo y necesario que tengo para vivir". (Es decir, dudosa de poner límites a su actividad participativa para que ésta no invadiera su espacio cotidiano. Un criterio diferente al de los hombres que, como se vio, una vez dedicado a estas actividades las transforman en algo exclusivo y excluyente). Esto a la vez, es indicativo de un mecanismo del accionar sindical, cuyos códigos suelen aparecer como poco "transparentes" para las mujeres, quienes encuentran, generalmente, no sólo poco normatizado su accionar en la dirigencia, sino también trabas para asumir un discurso público en instancias colectivas como plenarios y asambleas.

La Secretaría de la Mujer

Este espacio creado a partir del inicio de la apertura democrática y normalización sindical, adquirió perfiles significativos en cuanto a la amplitud y eficacia de su accionar en el gremio.

Las trabajadoras gráficas delegadas o no delegadas, reconocen este espacio como "propio" y donde pueden desplegar actividades y también propuestas de índole específica en relación al género.

Señalan la importancia de las estrategias de convocatoria desarrolladas, como por ejemplo las actividades recreativas en las que pueden participar junto a sus familias. Y también la implementación de cursos de capacitación en cuestiones sindicales, laborales y además, relativas a temas y necesidades vinculadas al género (salud de la mujer y reproducción principalmente).

Las delegadas concurren regularmente y se sienten partícipes de las estrategias para convocar a las mujeres más remisas de la base trabajadora.

Todas las compañeras que tengan problemas, sean de índole personal, o de trabajo, o lo que fuere, pueden ir a tratarlos allí a la Secretaría de la Mujer.

"El problema que hay es que las chicas, las mujeres no se acercan mucho al sindicato. Ahora, capaz, por lo que me cuentan las que están en la Secretaría de la Mujer van un poco más, pero no mucho. Más van las que son delegadas, o sea, pienso que tenemos que borrar un poco la imagen de que al sindicato solo van los delegados, sean hombres o mujeres. Como conozco todo allí, el compañerismo que tengo y todo... voy a dejar de ser delegada y voy a seguir yendo igual". (Nérida)

—(¿Y qué opina de la Secretaría de la Mujer?)

—*"La Secretaría de la Mujer, creo que fue un gran aporte para el sindicato, para el gremio en general. Ha avanzado mucho. Es una necesidad que se tiene en todos los lugares de trabajo. En todos los gremios se necesita una secretaría de la mujer porque hay problemas que solamente atañen a las mujeres y pueden orientar."*

—(¿Cómo qué problemas?)

—*"Problemas, por ejemplo, problemas de la mujer golpeada, el problema de la mujer soltera con hijo, el problema de... la violencia y el acoso sexual, que solamente atañen a las mujeres, porque yo no he escu-*

chado que un hombre haya sido violado o molestado..., así que son problemas que atañen a las mujeres. Y en eso ha ayudado mucho. Creo que si la mujer logra romper todos esos viejos esquemas que tiene, no creo que vayamos a salir adelante". (Elsa).

—(Vos conocés la Secretaría de la Mujer, ¿te parece bien de que exista en el sindicato?)

—"Sí, muy bien, porque apoya en todo a la mujer, aparte la participa en la vida actual. Antes eran los hombres los que decidían y hacían, ahora no, la mujer participa en todo y está en todo, inclusive reúne a la familia, no sólo la mujer sino la familia en general. Por todas las cosas que hacen, le dan participación a toda la familia".

—(¿Sabés todas las tareas que realiza la Secretaría?)

—"Sí, son cursos, gimnasia, guitarra, tejidos, salud, de todo".

—(¿Y acerca a las mujeres?)

—"A las mujeres y a toda la familia del operario, del afiliado". (Gilda).

—(Diana, ¿conocés la Secretaría de la Mujer?)

—"Sí".

—(¿Y qué opinión tenés de la Secretaría de la Mujer del sindicato?)

—"Muy buena, es muy necesaria".

—(¿Por qué?)

—"Es muy necesaria porque ahí las mujeres, es decir, aparte de tomar conocimiento de nuestros derechos, yo por ejemplo me informé mucho, aprendí mucho".

—(¿Sabés qué tareas se realizan allí?)

—"Y sí, todo lo que se refiere a la mujer, a los derechos, a sus necesidades".

—"Ojalá a todas las mujeres se le daría por tener participación... serían... pienso que serían más fuertes y estarían más informadas como para poder... sería otra cosa si estarían todas activas."

—(¿Cómo sería?)

—"Pienso que sería un grupo más grande de mujeres... Ahora cuando salimos en una... movilización, casi siempre somos 7, 8, 10 mujeres".

—(¿Y muchos varones?)

—"Y, en mi gremio hay más hombres. Pero acá se está hablando de la Secretaría de la Mujer y pienso si en una movilización saldríamos no sé, 200 mujeres, 300 mujeres, con el cartel de la Secretaría de la Mujer, pienso que todos los políticos o el gobierno nos harían más justicia, nos escucharían más... a las mujeres". (Diana).

Entre las trabajadoras no militantes más jóvenes no se visualizan claramente las actividades que esta Secretaría de la Mujer desarrolla en el ámbito del sindicato. Sólo algunas de ellas asisten esporádicamente a cursos sobre salud, o actividades de índole social programadas por esta Secretaría.

Las maduras, en cambio, colaboran como dijimos más arriba en el dictado de determinadas materias de su especialidad en los cursos y talleres de sus programas de capacitación. Pero se trata, en este caso, de una relación con características peculiares, motivada por la relación personal de estas mujeres con una de las dirigentes más destacadas de la Secretaría de la Mujer, a la vez ex compañera de trabajo en la misma empresa que las trabajadoras entrevistadas.

La tallerista jubilada, en cambio, se entusiasma por la novedad que aporta a las mujeres del gremio este espacio, "tan impensable en mis épocas...".

Tercera Parte

ANALISIS DE CASOS DE LOS TRABAJADORES VARONES GRAFICOS

En el caso del grupo de trabajadores gráficos (seleccionado en función de su condición respectiva de activista gremial o no) se realiza en primer lugar, una caracterización general relativa a su perfil personal y laboral y, en segundo lugar, se analizan los casos respectivos según las siguientes dimensiones, que son: organización doméstica, organización del salario, la percepción respecto al trabajo extradoméstico de las mujeres y de la participación de éstas en el ámbito gremial.

El grupo entrevistado está constituido por cinco trabajadores gráficos. Dos de ellos, sin militancia gremial, dos activistas delegados en sus respectivos establecimientos y un tercero, con participación, a nivel de dirigencia en el sindicato gráfico.

Caracterización:

Los dos trabajadores sin militancia desempeñan tareas muy distintas, ya que uno de ellos es operario en un taller gráfico (José) y el otro es ex-linotipista en una empresa editorial, actualmente —a raíz de los cambios producidos a nivel tecnológico— capacitado para incorporarse a la impresión computarizada. (Leopoldo)

El primero de ellos tiene 31 años, es separado (con una hija pequeña que vive con su madre), y tiene estudios secundarios incompletos (cuarto año de secundario industrial). El segundo tiene 50 años, es viudo, convive con sus tres hijos de 11, 18 y 24 años, y tiene estudios secundarios completos.

En cuanto a los activistas, aquel que cumple tareas en la dirigencia del sindicato con el cargo de Pro-secretario de organización (Marcelo), cuenta con licencia gremial desde 1984, en sus tareas de tipeador en un periódico. Tiene 35 años, es casado con dos hijos de 7 y 4 años y es de profesión técnico mecánico.

Los otros dos son operarios pequeños en talleres impresores a cuyo personal representan como delegados. Armando de 46 años, es casado, contres hijos de 20, 17 y 15 años, tiene la secundaria comercial incompleta y realiza horas extras laborales manejando un taxi de su propiedad. Antonio, de 35 años, es casado, con dos hijos de 9 y 11 años, y tiene estudios secundarios incompletos.

1. TRABAJO / UNIDAD DOMESTICA

La organización doméstica

Los tres trabajadores varones gráficos con militancia, conviven con su núcleo familiar —esposa e hijos— y en todos los casos, sus cónyuges respectivas realizan tareas remuneradas fuera del hogar (dos de ellas, como docentes de la escuela primaria, otra en un puesto administrativo de un sindicato).

A pesar de esta paridad de situación con respecto al trabajo extra-doméstico —ya que aún en el caso de las docentes trabajan doble jornada, es decir 8 horas diarias, la principal responsabilidad en la organización doméstica, en todos los planos, recae sobre las mujeres de la casa, incluyendo en esta consideración a las hijas mujeres de mayor edad.

Los trabajadores entrevistados reiteran en cada caso una percepción de los roles de acuerdo a la adjudicación tradicional de la cultura (lo doméstico es un ámbito que corresponde a las mujeres), y por lo tanto su participación se reduce a una "ayuda" o "colaboración", que se reduce a los fines de semana, a la realización de compras o a la aplicación de una clásica calificación masculina para el arreglo de desperfectos en el hogar.

En relación a esa natural división de tareas establecida implícitamente, los entrevistados enfatizan con convicción su colaboración e intervención en las responsabilidades materiales de la organización doméstica. Aunque cuando se mencionan aspectos puntuales de dichas tareas, toman una distancia que consideran legítima.

—(¿Podría decirme, más o menos, cómo se organizan las tareas de su casa? Por ejemplo, entre los hijos, las hijas, por ejemplo... ¿quién hace las compras?)

—"Lo hacemos por lo general los días sábados... con el coche vamos al supermercado. Y por ejemplo, a la verdulería voy, paso y compro..."

—(¿Y limpiar y ordenar la casa?)

— "Bueno, ahí no me anoto...".
 — (¿Y los varones?)
 — "Mi hija mayor...".
 — (¿Y cocinar?)
 — "Cocina mi señora. Y los pibes se hacen churrascos...".
 — (Pero, ¿quién hace más?)
 — "Mi señora y la piba mayor, que limpia...".
 — (¿Vos la ayudás a tu mujer?)
 — "Sí".
 — (¿Qué trabajos hacés en tu casa?)
 — "Y, en casa... los días que estoy, sábado y domingo, primero hago las tareas de la casa, como ser para mantener la casa, se rompe un enchufe... algo que haya que arreglar, inclusive si es necesario ayudo a cocinar, no hay problema en ese aspecto". (Marcelo)

La responsabilidad central de la organización doméstica parece recaer siempre en las mujeres, aún en aquellos casos en que esa organización se resuelva luego en una mayor participación y división del trabajo entre los miembros de la familia, como señala Antonio, delegado, cuya esposa tiene, además del trabajo en el hogar y el remunerado (doble jornada), una efectiva militancia barrial.

— (¿Cómo se organizan en las tareas de tu casa?)
 — "Es bastante complejo, porque nosotros tenemos un chiquito que es discapacitado, entonces la responsabilidad general, la que lleva todo el aspecto así... de la organización de la casa, es mi señora, ¿no? Ella distribuye las responsabilidades, lo que hay que hacer... no lo hace todo ella por la sencilla razón de que también trabaja, entonces hay una división del trabajo, ¿no? Desde llevarlo a mi hijo... en este caso yo lo tengo que llevar a la mañana temprano, él va a una comunidad terapéutica, entra a las 8 y 1/2 y sale a las 4 de la tarde. Yo lo llevo y ella lo retira. Después, ella también tiene una militancia barrial, entonces eso también hace que en la comida también que... que a veces estee... yo tenga que meter mano, ¿no? para la preparación, porque a veces ella tiene reuniones... hasta las 10, 11 de la noche en el barrio, bueno, yo me tengo que quedar con los chicos en este caso".
 — (¿Quién se encarga de hacer las compras?)
 — "Los dos, los dos vamos".
 — (¿Y quién limpia y ordena la casa?)
 — "...También es... lo hacemos... ella, o sea... durante la semana lo hace prácticamente ella, ¿no? y... o sea, repasar la casa, el fin de semana, o sea el sábado, lo hacemos los dos, porque ninguno de los dos trabajamos el sábado, entonces a la mañana o limpiamos la casa o bueno, vamos a comprar las cosas que hacen falta y demás". (Antonio)

En relación a un tema decisivo como es aquel referido a la participación de los hombres en la educación y crianza de los hijos, el discurso de los trabajadores entrevistados convalida la situación por la cual recaen exclusivamente en las madres los aspectos referentes a abastecer a los hijos en sus necesidades educativas y sanitarias. Si bien en el primer abordaje del tema las respuestas aluden a una toma de decisión compartida sobre la elección de escuelas, o el momento de consultas médicas, etc., cuando las referencias se hacen más puntuales (¿quién ayuda a los niños en las tareas escolares, quién los lleva al colegio, quién se encarga de llevarlos al médico o al control preventivo de salud, vacunaciones, etc.) aceptan que son tareas efectivizadas siempre por sus cónyuges.

— (¿Quién decidió a qué colegio los mandan?)
 — "Bueno, mi señora, mi señora... o sea la decisión la tomamos los dos, pero a partir de que ella, buena... por este tema del trabajo, encontrar un lugar donde estuvieran todo el día, o sea jornada completa, mi nena entra a las 8 y sale a las 5 de la tarde, las 4 y 1/2... si ella buscó el lugar".
 — (¿Quién los ayuda en las tareas escolares?)
 — "En general ella es la que los ayuda, los ayuda a evacuar los problemas que tengan en el estudio, pero también yo me siento... aunque es un poco viste, como que... no metido del todo, o sea de repente es mirar un cuaderno a ver como va, preguntar, tener una conversación, ver el lado más flojo... por ahí hace cosa de 3 meses empezó a tener lagunas en matemática, a tener problemas... y bueno ahí fue donde yo, a parte de preguntarle por qué pasaba esto, que después descubrimos de que era un problema de que no les estábamos dando demasiada bola, bueno ahí ese mismo día nos pusimos a ver qué es lo que no entendía, ¿no?, pero no es lo general, lo general lo toma mi señora".
 — (¿Quién los lleva al médico y les hace los controles de salud, las vacunas?)
 — "Todo, mi señora, mi señora". (Antonio)
 — (¿El colegio..., o ayudar en las tareas escolares...?)

—*"No, mi señora..."*

En cuanto al entrevistado separado de su cónyuge, justifica bajo esa situación que sea su ex-esposa la que se haga cargo integralmente de la educación y crianza de su hija.

Utilización del salario

En las unidades domésticas de estos trabajadores gráficos, el único sostén económico no es el del "jefe del hogar", ya que los salarios de sus cónyuges forman parte sustantiva del ingreso familiar. Aunque en todos los casos entrevistados el monto de los salarios respectivos es superior al de sus cónyuges, las remuneraciones percibidas por los distintos miembros de la unidad familiar —incluidos los de hijos e hijas mayores que trabajan— son aportes necesarios para integrar el presupuesto familiar, cuya administración y organización los entrevistados expresan dejar a cargo de sus esposas.

Percepción del trabajo extradoméstico de sus cónyuges

En el caso de los trabajadores gráficos no se evidenciaron, en principio, preconceptos o prejuicios respecto al trabajo remunerado de sus cónyuges. Si bien en esta cuestión pesa una circunstancia decisiva como la actual crisis económica, la cual relativiza las diferencias y la resistencia masculina en relación a la ocupación extradoméstica de su cónyuge, en el discurso de los trabajadores varones gráficos entrevistados se manifiesta el peso que ejerce todavía la división de roles que adjudica, según el sexo, los espacios privados (como la mujer) y públicos (para los hombres). Es decir, admiten el trabajo extradoméstico de sus esposas pero lo hacen sobre la base de considerar, por ejemplo "que hay trabajos más apropiados para las mujeres", que en varios casos, como dijimos, resulta ser la docencia. El dirigente sindical entrevistado, por ejemplo, alude directamente a este tema:

—(¿Y deseás que tu mujer siga trabajando de la manera que lo hace?)

—*"Que mi mujer claro, cumpla como lo está haciendo ahora, y que siga criando a mis hijas como lo está haciendo ahora"*.

—(¿Te parece entonces muy bueno que tu mujer trabaje...?)

—*"Primero, en este momento yo creo que mi mujer está cumpliendo con su tarea que es ser maestra jardinera, cerca de casa, por supuesto porque yo no puedo, no puedo prohibirle a ella, hacer algo que le gusta. Yo creo que es una de las primeras cosas que se tiene que respetar en la pareja, para poder ser, para poder convivir para que la cosa pueda marchar, este y bueno, primero está trabajando por necesidad..."* (Marcelo).

El trabajo remunerado de sus cónyuges no pareciera ser aceptado como un acto de autodeterminación de las mismas, sino como una actitud concesiva, la cual se reitera también en el discurso de un trabajador sin militancia sindical, refiriéndose al trabajo extradoméstico de su cónyuge de la cual actualmente está separado.

—(¿Hace mucho que está separado?)

—*"Dos años"*.

—(¿Y ella en ese momento trabajaba?)

—*"No, nunca trabajó, porque creo que no hacía falta. Ella quería trabajar, en su momento le dí la libertad porque creía conveniente que si ella quería trabajar que trabaje, pero no hacía falta. Yo le quería dar su lugar, ella quería su lugar tal vez para sentirse que estaba haciendo algo o caminando al lado mío, y le dí la oportunidad, porque a mí también en su momento se me dio la oportunidad. Ella trabajó un tiempo y vio la necesidad de cuidar más a su hija, mi hija, y entonces dejó el trabajo"*. (José)

Percepción del trabajo de las mujeres en la actividad gráfica

Como se puso en evidencia en el análisis de las entrevistas a trabajadoras mujeres gráficas, las operarias desarrollaban en todos los casos tareas sujetas a la calificación más baja en la escala de esta rama de la actividad gráfica (y por lo tanto, de menores salarios). A los fines de este trabajo resulta relevante, por lo tanto, recoger la opinión respecto de este tema de los trabajadores varones de talleres gráficos, quienes ocupan generalmente puestos más calificados en los mismos.

Encontramos en relación a esta cuestión una gama de expresiones significativas que van desde la actitud paternalista (proteger a las compañeras mujeres de tareas pesadas), a la adjudicación de cualidades específicas (son más cuidadosas y prolijas para determinadas tareas monótonas), pasando por la percepción más racional que adjudica las desigualdades a la falta de oportunidades de capacitación que se le niegan a las trabajadoras. No encon-

tramos en estas percepciones, variaciones entre aquellos juicios expresados por los militantes o dirigentes y aquellos sin participación sindical.

Consideramos importante transcribir los párrafos respectivos de las entrevistas que hacen alusión a este punto, a pesar de su extensión, ya que tales opiniones centralmente a uno de los núcleos de la división sexual del trabajo como lo es el de la calificación diferencial para trabajadores varones y mujeres. Y no sólo porque refleja la dinámica de las relaciones entre ambos sexos en el plano laboral, sino porque alude directamente al grado de conciencia sobre reivindicaciones que atañen a las trabajadoras mujeres y que por lo general no suelen ser asumidas entre las demandas de las dirigencias sindicales.

El trabajador entrevistado sin militancia gremial, refleja en su discurso una actitud *protectora* de las mujeres ("no pueden hacer trabajos sucios", ni "pesados"), lo cual establece en principio una diferenciación de capacidades, y por otro lado conceptúa esas diferencias adjudicando a las mujeres habilidades ligadas a estereotipos de la femineidad, como detallismo, atención, proligidad, etc.

—(¿Allí solamente hombres trabajaban?)

—"*Hombres en la sección de rotativas, y en la otra parte sí trabajaban mujeres con los estuches, trabajo liviano. Pienso yo que debían haber mujeres en control de calidad y trabajos así, pero no vi que lo hicieran*".

—(¿Y acá hay diferentes trabajos que hacen hombres y mujeres en este taller?)

—"*En este taller yo veo que la mujer hace el trabajo más liviano, y al hombre se lo utiliza en trabajos más pesados*".

—(¿La diferencia es trabajos pesados o livianos?)

—"*Claro, arriba por ejemplo trabajamos con tintas, láminas que son pesadas, difíciles de manejar*".

—(¿La tinta qué significa?, ¿que es más nociva?)

—"*Aparte de ser más nociva es muy sucio, o sea, una mujer podría trabajar, pero aparte tendría que levantar kilos de tinta, y ahí ya no estaría de acuerdo con que una mujer haga eso*".

—(¿O sea que en este tipo de oficio de taller, es correcto para usted que haya tareas que hacen hombres y otras mujeres?)

—"*Claro, la mujer acá hace el estuchado, es un trabajo delicado, un trabajo que tienen que poner mucha atención...*".

—(¿Y eso es más femenino?)

—"*Pienso yo que suplantar a la mujer por el hombre para hacer ese trabajo... La mujer es más delicada, pone más cuidado. El hombre es un tanto más para trabajos más rudos, más rústicos. La mujer acá sí que podría hacer un control de calidad*".

—(¿Más que el hombre?)

—"*Más que el hombre, porque es un trabajo más común, y a lo mejor la mujer no puede hacer trabajos más difíciles*".

—(Y en cualquier trabajo que se le ocurre, ¿hay algunas que son más de hombres y otros que son más de mujeres?)

—"*En otros trabajos se la desplaza un poco a la mujer y se pone al hombre en control de calidad, siendo que la mujer también lo puede hacer. Porque al ser delicada la mujer, siempre busca lo estético, le da más importancia. El hombre ya no, al hombre se le pueden pasar cosas*". (José)

En la misma dirección se expresa uno de los delegados entrevistados, que paradójicamente sostiene lo contrario que el operario anterior, en el sentido que el trabajo de bobinado, laminado, etc., no pueden hacerlo las trabajadoras mujeres por el esfuerzo requerido. En ese sentido, su posición aparece tan paternalista como tajante en las distinciones, que de ninguna manera son vistas como discriminatorias.

—(¿Ud. decía que hay distintas tareas entre hombres y mujeres... En este taller ¿qué tareas hacen los hombres?)

—"*Bueno, los hombres trabajamos en las bobinas, en la laminadora, después en las impresoras, en el depósito... acá también trabajaban mujeres, en donde se empaquetan los naipes*".

—(¿Lo que hacía Nora?)

—"*Sí, ella ya no lo hace, ahora estucha; el estuche llega aquí, se lo pasa por una maquineta, se lo sella y después el calor lo comprime al plástico, y quedan bien armaditos...*"

—(¿Y porqué cree que ellas hacen distintas tareas?)

—"*Bueno, la tarea que nosotros realizamos es más bien más pesada...*"

—(¿No la podrían hacer las mujeres?)

—"*Yo considero que es muy pesado para ellas*".

—(¿Requiere alguna habilidad especial?)

—"*Sí... yo no quise estuchar... hice cualquier cosa para no estuchar*".

—(¿No pudo?)

—"No pude. Es cuestión de costumbre, de práctica, pero no sé, pienso que eso tiene que ser..."

—(¿Y en general, en otros trabajos...?, ¿considera que hay trabajos más adecuados para las mujeres y otros más adecuados para los hombres?)

—"Y... aquí está bien distribuido como está. Lo que los hombres estamos haciendo y lo que las mujeres están haciendo. En la otra empresa... también porque en el gremio gráfico siempre se va a trabajar con bobinas, y las bobinas son pesadas... cuesta manejarlas a veces".

—(¿Y ahí sí convendría mantener esta división?)

—"Sí". (Armando)

Es diferente en cambio, la percepción de otro delegado que manifiesta una conciencia clara de que la discriminación comienza en las diferentes oportunidades de capacitación brindadas a varones y mujeres por las empresas, y que es la sociedad misma y la cultura la que asigna una situación diferencial a unas y otros, por lo cual las mujeres (junto a los menores) son relegadas a los umbrales más bajos de salarios y calificación.

—(¿En tu trabajo los hombres realizan trabajos diferentes a las mujeres?)

—"Sí... en donde estoy yo sí..."

—(¿Cuáles?, ¿porqué te parece que existe esa diferenciación?)

—"Por ejemplo el trabajo de mayor responsabilidad lo manejan los hombres, sobre todo lo que hace a la parte aparentemente más compleja, que serían las máquinas, ¿no? Todo lo que hace al tema de encuadernación, compaginación y todo eso, ahí en esa área han puesto una mujer... y hay chicos, chicos de 18, 19 años trabajando junto con ellas en eso".

—(¿Te parece que en este trabajo las mujeres pueden realizar las mismas tareas que los hombres?)

—"Sí, porque como yo aprendí mi oficio de maquinista lo podrían aprender ellas tranquilamente. El problema que pienso que no se les da, desde el ángulo de las patronales, no se les da la posibilidad, ¿no?, a que ellas puedan acceder a esa instrucción".

—(¿Porqué tiene esa actitud la patronal?)

—"Yo creo que tiene que estar muy íntimamente vinculado al tema del salario, ¿no?, o sea... Vos fijate, la parte de encuadernación, en mi taller, han puesto a menores, o sea menores de 22 años y a mujeres, en este caso una mujer, a veces cuando hay mucho trabajo toman, pero es temporario, viste... Por eso digo que el hecho de que tomen una mujer o menores, está íntimamente vinculado al tema salarial".

—(¿Y en relación a otros tipos de trabajos, te parece que hay trabajos que son más adecuados para mujeres y otros para hombres?)

—"...No, yo creo que no, que estamos los dos capacitados. El tema es, como te decía, que como la sociedad en la cual vivimos no le da oportunidades a la mujer a que pueda desenvolverse en las áreas donde se debe desenvolver el hombre. Vos fijate, en el área que mayor cantidad de mujeres trabajan es en la parte de comercio, o en la parte así administrativa, bancos... pero no así a lo que hace a la complejidad, ¿no? Cuando ya hablás de altas técnicas, ahí empieza a haber menos participación de la mujer".

—(¿Porqué te parece que pasa eso?)

—"Mirá... no se me ocurre... no se me ocurre...". (Antonio)

El dirigente sindical entrevistado, reconoce que en el gremio gráfico existen tareas adjudicadas por tradición a mujeres y varones, pero, significativamente en su discurso no se advierte una percepción crítica acerca de esta situación. Al intentar profundizar en esa contradicción, surgió además, una justificación de carácter paternalista hacia las mujeres, que deberían —según su opinión— ser preservadas de trabajos insalubres. Y expone, finalmente, su peculiar concepción acerca de la existencia de tareas específicas para uno y otro sexo.

—(Cuando estabas en el taller, ¿había diferente tipo de tareas que hacían hombres y mujeres?)

—"Sí, eso era la característica de los diarios, en general. Cuando estaba el sistema caliente que le decimos nosotros, que es el sistema del linotipo, la mayoría de los trabajadores eran varones o sea del sexo masculino, pero en el gremio gráfico trabajan muchas compañeras en distintos sectores, caso encuadernación en estos momentos; en el tema fotocomposición".

—(¿Porqué creés que son diferentes las tareas?)

—"¿Por qué creo? Porque... bueno, yo creo que esto es una idiosincracia que viene de arrastre en el gremio gráfico, o sea que es diferente por ejemplo el maquinista de una rotativa por el esfuerzo que hace, inclusive los horarios que cumple no los podría cumplir una compañera en esa especialidad. Pero en la especialidad fotocomposición, armado y encuadernación se da el caso de la mayoría de los talleres que tienen encuadernación, este... hay una gran mayoría de compañeros. O sea, que superan en gran número a los compañeros que trabajan en estas tareas en esas ramas. En las demás especialidades caso impresión, donde es una tarea mucho más sacrificada creo que hay muy pocas, muy pocas compañeras".

—(¿Te parece que no podrían cumplir esas tareas?)

—*"Sí, yo pienso que sí, en capacidad sí, pero el tema de la insalubridad y el esfuerzo físico ¿qué se tiene que hacer en esas tareas?"*

—*"¿Y en relación a otros tipos de trabajos te parece que hay trabajos que son más adecuados para mujeres y otros para hombres?"*

—*"Mirá, yo opinar mucho con respecto a eso, no tengo casos concretos, ¿no? Pero se da el caso, por ejemplo... de la enseñanza, ¿no es cierto? La enseñanza inferior, media y superior donde actualmente está mi señora, yo creo que ahí se da el caso más patente donde las mujeres cumplen con el rol de... con esa actividad de mujer".*

—*"¿Por qué te parece que sería más adecuado ese trabajo para una mujer que para un hombre?"*

—*"No, no es cuestión de si es más adecuado o no, sino que creo que la mujer se adapta, más a esas tareas, en esa especialidad, una por el instinto maternal, etc. etc." (Marcelo)*

En algunas ramas de este gremio se dio un proceso de reconversión industrial, el cual tuvo diversas consecuencias.

Una de las más importantes es el desplazamiento de los antiguos linotipistas —que en este gremio era un oficio absolutamente masculino, y realizado por operarios de alta calificación y de una amplia cultura general— por un importante contingente femenino a cargo de tareas de tipografía en las fotocomponedoras, tarea para la cual sólo se requiere habilidades de mecanografía.

Uno de los casos entrevistados corresponde a un linotipista desplazado de su oficio tradicional —aunque se capacitó para asumir nuevas actividades en las maquinarias renovadas— y su discurso refleja elocuentemente la resistencia a compartir con mujeres su espacio laboral. Sus expresiones en este sentido se ubican por una parte en el plano del que ha sido desplazado por quienes no sólo no tienen tradición en el gremio gráfico, sino que tampoco poseen una aptitud como la que él acumula en su experiencia.

Desde esta perspectiva puede considerarse que su actitud refleja tanto valores discriminatorios, como una reacción a un comportamiento (que adjudica a mujeres) frente a la ejecución de un trabajo para él cargado de afectividad (casi de pasión) por lo cual repudia la posición del contingente femenino de "recién llegadas" —que eluden en su opinión— cualquier posibilidad de capacitarse ya que "entre tarea y tarea que desarrollan las máquinas, ellas tejen...".

—*"¿Hay división aquí entre lo que hacen hombres y mujeres?"*

—*"Bueno, yo tengo un concepto muy personal de ese aspecto. La mayoría de las mujeres se dedica exclusivamente a tipear, porque no sé si sabe que en el gremio gráfico el obrero gráfico era un artesano, un artista de verdad. Por eso se llama Artes Gráficas. No porque lo diga yo, o me quiera mandar la parte... Y ahora se limitan a tipear, o sea que una dactilógrafa más o menos veloz entra a trabajar aquí. Hay pruebas de que telefonistas vinieron porque sabían escribir a máquina y entraron. Ellas no saben la redacción de los textos, o escribir. Si el periodista quiere poner ojo con "h", no hay problema. En cambio nosotros, el que ha hecho este trabajo desde siempre, yo habiendo egresado de una escuela industrial gráfica, entonces se tiene otro sentido del trabajo y del conocimiento... Durante toda la vida hablamos trabajado solos, o sea todos hombres en la linotipia. Nunca vi una chica linotipista, a pesar de que en otros países hay... o a lo mejor acá, pero yo no la conocí... El trabajo con las chicas no es lo mismo que trabajar entre hombres porque las chicas, por ser chicas, tienen otra conducta. Las chicas tipean, perforan las cintas y cuando no hacen eso, tejen, yo en cambio me preocupé por aprender todo el movimiento (de las nuevas máquinas) porque me interesaba personalmente. Y además, porque no sé tejer..." (Leopoldo)*

2. PERCEPCION SOBRE LA PARTICIPACION SINDICAL DE HOMBRES Y MUJERES

En el medio gráfico, los trabajadores hombres y mujeres están asignados a tareas diferenciales que se cumplen, generalmente, en áreas separadas entre sí. Con todo, la pertenencia a un ámbito laboral unificado determina vivencias comunes en relación a condiciones de trabajo (posiciones frente a la patronal), niveles de salario, calificaciones respectivas, etc., sumados a factores relativos al medio material en que desempeñan sus tareas.

Uno de los criterios elegidos para introducimos al conocimiento de sus percepciones acerca de la participación femenina, fue enfocar, precisamente la relación que sostienen cotidianamente con sus compañeras de trabajo. En este plano, los discursos de los trabajadores varones entrevistados refleja en principio una voluntad de igualitarismo entre sexos, aunque al profundizar en esta cuestión emergen diversos puntos que aluden a conflictos latentes entre ambos. Son percepciones, en todo caso, que revelan, además, la internalización de parte de los trabajadores de valores patriarcales respecto del rol femenino fuera del ámbito privado, más allá de las solidaridades básicas que están determinadas por su pertenencia de clase.

De parte de los delegados existe una visualización peculiar, ya que la relación con sus compañeros y compañeras de trabajo está teñida por el ejercicio de su función que de alguna manera lo obliga a estar en contacto permanente con todos ellos. Uno de los delegados entrevistados expresa, por ejemplo, que entre los trabajadores hombres la vinculación es mayor que la que se da entre las mujeres, y la falta de solidaridad de sus mismas compañeras llega hasta a afectar el desempeño de una mujer delegada en la comisión interna. Ratifica por otra parte, el desinterés generalizado entre las trabajadoras mujeres sobre los mecanismos y las tratativas que la respectiva comisión interna emprende sobre condiciones de trabajo, acerca de lo cual apenas indagan sobre los resultados.

—(¿Y qué relación hay en el trabajo entre mujeres o entre las compañeras mujeres y los hombres? ¿Hacen alguna actividad conjunta, o hay una división, además de la de tareas?)

—"Aquí no se puede conversar... Si me llevo personalmente, me trato con mujeres... podemos no coincidir en algunas cosas, pero... conversamos.

—(¿Y en general aparte de sus relaciones, como es la que se da entre los trabajadores varones y mujeres de este taller?)

—"Hay... no todos los hombres trabajamos y el trato es bueno con las mujeres... Alguno sí y alguno no... o sea, hay disidencias...

—(¿En qué consisten esas disidencias?)

—"Mire, yo no lo puedo entender... yo soy amigo de que todos seamos para uno y uno para todos... Y no es así... entre los chicos sí, somos todos medio compinches...

—(Y las mujeres, ¿se las ve también compinches?)

—"No, no las veo compinches. Aquí se dan casos... hoy casualmente estábamos hablando y yo les pedí que trataran a las mujeres más tranquilos, que las mujeres eran compañeras...

—(O sea, ¿Ud. encontraría poca solidaridad entre las mujeres y más solidaridad entre los hombres?)

—"Yo no sé qué pasa aquí entre las chicas, muy dura... ¿cómo le diría?...

—(¿La oposición la encontró por parte de las mujeres?)

—"Yo le decía... yo la aconsejaba... no tengo mucha experiencia en estas cosas, pero yo de la vida aprendí mucho... y yo le decía: vos no le llevés el apunte. Dejalas. Cualquier cosa que esté medio mal mandámelas a mí... pero ella chocó... yo no la pude cambiar... Los mismos compañeros le hicieron la vida imposible. Entonces yo le dije que fuera, que íbamos a llegar bien... Es que a ellas lo único que les interesa en realidad es qué pedimos o qué nos dan... nada más". (Armando)

La perspectiva que expresa otro de los trabajadores de un taller entrevistados, sin militancia gremial, no difiere de lo expresado por este delegado en su testimonio. Alude también a la conflictiva relación entre mujeres —lo cual las llevaría a tener, por ejemplo, relaciones más armónicas con un delegado varón.

—"Yo pienso que para el hombre no hay nada mejor en cuanto al trabajo que una delegada, hay más comunicación, incluso es más accesible, trata de entender mejor, en ese sentido (los muchachos) le dan más cabida a la mujer. El hombre como delegado puede hacer mejoras a la mujer. Con esto no quiere hacer diferencias, pero es más armoniosa la charla que puede haber entre una delegada con el compañero. Es que la mujer misma la ve a otra compañera... no sé si con envidia o se siente menos por el hecho de que se le da importancia a otra compañera. Algo de eso tiene que haber.

—(¿Entonces le parecen más adecuadas para delegada las mujeres que los hombres?)

—"Para el hombre".

—(¿Pero no delegada para la mujer?)

—"No para la mujer, porque noto que se llevan mejor en ese sentido el hombre y la mujer para tratar una cuestión gremial. Ya cuando va una mujer con otra mujer la cosa cambia, no entiendo porqué". (José)

Leopoldo, desde aquellas características peculiares que rodean su situación laboral, ya señaladas en el apartado anterior, expresa el punto más negativo de la relación: "no las trato. No tengo relación, ni mala, ni buena, no las trato". Respecto a este punto específico expresa conceptos conservadores y estereotipados sobre la femineidad, vinculada sobre todo a una estrategia permanente de seducción para conseguir prebendas en su espacio laboral, lo cual les otorgaría una ventaja (desleal) sobre los compañeros varones.

—"No, porque veo el comportamiento y... forma de ser la mujer trabajando y entonces, como esto conmigo no va... No me interesan... Porque la mujer llega tarde, le hace una sonrisita al jefe y no pasa nada. Llega otro... yo no, no es mi caso; porque jamás llego tarde, jamás falté en 24 años. No sé lo que es llegar tarde, así que, no es mi caso, pero yo veo en otros casos de tipos que hace 20 años o más que están ahí, llegaron 10 minutos tarde y les tiraron la bronca y encima le descontaron media hora. Pero ¡estamos todos locos! Yo quería aclarar esa situación —poniendo de manifiesto, más o menos la situación que se viene sucediendo, bueno... revieron la cuestión. Pero tampoco hay que llegar a ese extremo, porque tampoco se sabe mucho de las cosas que van sucediendo. Creo que es general. Donde hay y en cualquier empresa

donde haya mujeres y hombres debe suceder lo mismo, porque el hombre es hombre y la mujer, mujer, nada más que por eso. No estamos descubriendo nada raro ni nada particular de este diario o de algún otro.

Paradójicamente, el dirigente sindical entrevistado no hace alusión a ninguno de estos conflictos. Y en cuanto a la relación entre varones y mujeres integrantes de la conducción y de otros niveles del sindicato mismo, expresa una idea genérica de "democratismo" dentro de la cual, las características del intercambio entre sexos se asimila a otros igualitarismos (de raza, credo, etc.) y borra la posibilidad de que existan cualquier tipo de diferencias.

—(¿Cómo es la relación que vos tenés con las compañeras?)

—"Buena, buena... de mucho respeto, en el sentido de que nosotros no hacemos diferencia de sexo, ni de nacionalidad, ni credo, ni nada por el estilo. Esa relación se da en la participación de la compañera. Nosotros en este sindicato tenemos compañeras que cumplen a la par nuestra la tarea gremial y la tarea social y... bueno y la cumplen muy bien. No hay diferencia. Yo creo que inclusive que con la forma de trabajar de esta organización, este... esa participación de la compañera se ha ido acrecentando, porque han entendido de que acá la participación es igualmente respetada tanto con los compañeros como con las compañeras. Tal es así que tenemos muchos talleres organizados donde las delegadas de los talleres son compañeras".

—(¿Quiénes participan más, hombres o mujeres?)

—"Y por igual, por igual".

—(¿Quiénes plantean más las demandas relativas a condiciones de trabajo?)

—"Y yo creo que no hay diferencia en eso, porque hay una... es muy difícil en esta época donde nos ha costado mucho organizar nuevamente a los trabajadores, este... voy a hacer una diferencia con respecto a eso, porque en los talleres organizados donde hay mujeres, la mayoría vuelvo a repetir, tiene alguna... siempre hay una delegada, por ahí es una comisión interna mixta, 2 compañeros, 1 compañero, 2 compañeras y un compañero, y esa relación es muy fluida porque el reclamo no solamente lo hace la compañera o el delegado, sino que el reclamo viene por un pedido de las bases, por una necesidad de los trabajadores en ese momento".

El otro aspecto central enfocado en este punto es aquel relativo a la visualización de estos entrevistados acerca de los factores que inciden en las posibilidades u obstáculos que tienen las mujeres para efectivizar su participación sindical.

Sus percepciones están sesgadas por estereotipos sexistas acerca de los roles que la mujer debe desempeñar en el ámbito familiar, señalado por la mayoría de ellos como el límite concreto de su participación en el ámbito público, político, sindical. Estas posiciones —que sin embargo son visualizadas desde una perspectiva auto-crítica y consciente de parte de algunos de los entrevistados— aluden a una contradicción vigente respecto a los roles de la mujer y que generó debates aún desde los albores del movimiento obrero.

En el marco de una relativa aceptación de las determinadas funciones públicas que puede desempeñar la mujer en el terreno del sindicalismo —más allá de sus responsabilidades familiares implícitas— aluden a la responsabilidad que ellas mismas tienen que ganar espacios y lugares con una mayor capacitación y, sobre todo, de su capacidad de asimilación a los códigos de participación establecidos en este espacio de poder. Incluso, en su percepción acerca del perfil de una militante sindical consagrada eficazmente a sus tareas, describen a una delegada que por no tener responsabilidades familiares, puede dedicar íntegramente su tiempo a las tareas del sindicato.

—(¿Piensa que las mujeres tienen obstáculos para participar en la actividad sindical?)

—"El obstáculo que yo le decía por ejemplo la familia".

—(¿Los hijos?)

—"Claro, hay hombres que dejan que la mujer desarrolle sus inquietudes pero a veces es la familia el obstáculo que tienen".

—(¿Habría algún otro obstáculo que hace que las mujeres participen poco?)

—"El hecho de que la mujer misma no quiere a veces ganar su lugar. A veces no es el hombre el que no le quiere dar ese lugar, es ella misma". (José)

—(¿Por qué cree que la conducción del gremio gráfico está conformada más por hombres que por mujeres? Hay varias importantes, pero igual la mayoría son hombres).

—"Bueno, por suerte tenemos un Secretario General muy capaz; ha sido uno de los sindicalistas argentinos que más me convence. Y... de las muchachas que yo conozco, A., claro no dejo de reconocer la capacidad de A., una chica muy, muy capaz... muy viva... Después, otra chica (yo hablo de quien trato yo)... D, estaba en el organización... (yo creo que volvió al taller).

Con D. sí hemos actuado aquí, en el conflicto. Una chica muy luchadora, que le gusta el sindicato. Ella es soltera y vive para el sindicato. Ella aquí estaba a las 5:30 de la mañana y eran las 3 ó 4 de la tarde y seguía tratando de arreglar el problema. (Pero no trabajaba acá). No, no, estaba en el sindicato".

—(¿Ud. cree que las mujeres tienen obstáculos para participar en la vida sindical?)

—*"No creo que haya obstáculos que digamos, no que se los impongan, sino que la mujer siendo casada tiene otras obligaciones... ese sí es un obstáculo... Porque si se dedica a la vida gremial, la casa va a quedar..."*

—*(¿Y si no fuera por ese tema de que tenga chicos... Una chica joven, soltera?...)*

—*"Yo creo que puede ser..."*. (Armando)

Uno de los puntos en que focalizan la diferencia, es la desigualdad de conocimientos y de capacidades para moverse en el terreno sindical. Reconocen que los hombres tienen más experiencia por su trayectoria histórica en este ámbito, aunque paradójicamente haya algunos entrevistados que ni siquiera le conceden a las mujeres la posibilidad de adquirir esas destrezas con la capacitación.

—*(O sea, tienen la misma capacidad que los hombres para negociar, ¿por ejemplo?)*

—*"Claro, yo ahí pecaría de... no sé. Pueden ser más capaces los hombres, lo que pasa que no me sale la palabra... hay un algo que... no sé..."*

—*(¿Qué diría?)*

—*"Debe haber mujeres muy capaces, lo que pasa es que debe suceder como en la calle manejando... hay unas pocas mujeres que manejan muy bien, le digo yo que tengo taxi"*

—*(Y a pesar de que dice que conoce muy poco a las mujeres. ¿Cree que están capacitadas para negociar frente a la patronal?)*

—*"Bueno, eso es relativo, porque Ud. pluraliza y puede haber alguna mujer capacitada. Pero, seguramente no todas, ni siquiera la mayoría, ¡bah!..."*

—*(¿Y por qué cree que no están capacitadas?)*

—*"Y porque no tienen ejercicio ni conocimiento... en la materia"*

—*(¿Los varones sí lo tienen?)*

—*"Bueno, porque además tienen mucha trayectoria—en lo que a mí respecta—dentro de un establecimiento y de participar en el gremio, siendo por lo menos afiliado, ¿no?... pero incluso hay quienes ni se afilian porque no les va ni les viene"*. (Leopoldo)

—*(¿Y quiénes plantean las demandas relativas a condiciones de trabajo?, ¿los hombres?, ¿las mujeres?, ¿por igual?)*

—*"No he puesto la atención en ese sentido, pero el hombre por lo general tiene más conocimiento de leyes laborales que la mujer. Tal vez la mujer siempre le dio cabida al hombre y nunca se puso a su lado para... encarar los problemas de trabajo"*

—*(¿En los problemas colectivos también?)*

—*"Claro. Yo pienso que la mujer también tendría que ocuparse un poco más en hacer cursos sobre leyes gremiales, cursos sobre relaciones humanas, en el caso de que pudiese llegar a ser delegada en un taller, ¿no? Porque la ayudaría mucho en el problema que le decía, para poder tratar a las compañeras, para poder tratar de entenderlas, que a veces es muy difícil entenderlas y no sé porqué. Más difícil es entender a las mujeres..."*. (José)

Este entrevistado (sin militancia gremial) expresa con claridad la conciencia de las dificultades que tienen las mujeres desde el momento en que su incorporación masiva al trabajo no fue acompañada de una suficiente capacitación. Reclama su necesidad para que pueda competir con el hombre en igualdad de condiciones, sin esperar siempre que las decisiones sean masculinas. Sin embargo, remata su lógica en una asignación tradicional de funciones: primero están la familia y los hijos y la necesidad de que las mujeres establezcan prioridad en sus dedicaciones.

—*"Claro, ella reposa en lo que el hombre decide. Tal vez sea muy nuevo todo esto de la mujer y el hombre en el mismo trabajo, la sociedad misma la lleva a la mujer a trabajar, cosa que no hacía antes. Esta se desarrolló para la mujer, son más activas, ahora la mujer que antes."*

—*(¿Crees que están capacitadas las mujeres para negociar frente a la patronal?)*

—*"Yo siempre digo que a una mujer la dejan hablar, pero a la hora del fusilamiento no la fusilan. Están capacitadas para la discusión o para la negociación sí. Lo único que necesitan es más experiencia. Hay algunas que si tuvieron sus condiciones para hacerlo."*

—*(¿Por lo general la mujer común... la mujer que trabaja...?)*

—*"La mujer que trabaja por lo general tiene su hijo o sus hijos en la casa y trata de salir lo más rápido posible del trabajo para poder dedicarse a su familia, está pensando todo el día en sus hijos, en lo que estarán haciendo"*

—*(¿Por qué es así?)*

—*"Pienso yo porque ya es la naturaleza de la mujer al ocuparse de sus hijos, como ella los engendra... está al lado del hombre, pero es ella la que los cría, la que les brinda protección, la que se preocupa. El hombre ya ahí reposa en la mujer"*. (José)

A la vez, varios entrevistados expresan cierto grado de conciencia respecto a las posibles causas de la marginación de las mujeres de los espacios de decisión del poder, y de la responsabilidad que les cabe también a ellos por actitudes limitantes de distinto tipo. Desde esta perspectiva, el trabajador sin militancia cuyo testimonio antecede (y en el cual, como vimos, alude a los hijos y familia como los obstáculos que "naturalmente" traban a aquellas, pone en cuestión con sentido autocrítico incluso, la tradicional actitud sobreprotectora masculina para con sus compañeras de trabajo actitud a la que muchas mujeres parecen acogerse con ciertos beneficios, según lo reconocen tanto ellas como los trabajadores varones).

Otro entrevistado, por su parte, también alude a la sobreexigencia a que se ven sometidas las mujeres al introducirse en la dura realidad de la práctica política sindical.

—*"Claro, tiene que haber más tratativas entre el hombre y la mujer para que pueda la mujer ocupar el lugar que ella quiere. Al sobreproteger a la mujer le estoy dando la mentalidad a ella de que es menos que yo, y al contrario, para mí la mujer es una persona que tiene mucho valor por el hecho que está trabajando afrontando todo este tipo de problemas, muchísimo valor tiene. Por ejemplo, la veo que está haciendo algún trabajo que para mí no es correcto, y si yo tengo la posibilidad y puedo hacerlo por ella, lo hago. Pero por el hecho de sobreprotegerla... En ese sentido soy machista, en ese sentido solamente, no al decir que yo soy el hombre y yo tengo que decidir y yo tengo que hacer todas estas cosas. Así como nosotros nos damos una mano entre los hombres, tenemos que darle una mano mucho mayor a la mujer porque la mujer es más sacrificada, es mucho más sacrificada. La mujer está queriendo ganar una posición que no tenía desde muchos años atrás, y al mismo tiempo que es costosa ganarse esa posición en la sociedad buscando la liberación, encima tiene que cargar con tanta carga que son todos los otros factores que yo le dije". (José)*

—*"Como decía al principio, esta sociedad desde el punto de vista de las oportunidades que les dan a las mujeres son mínimas y eso mismo pasa en lo sindical, un poco ellas se tienen que abrir a los ponchazos, ¿no? El espacio que quieren ocupar se les hace un poco cuesta arriba, porque creo que hay mucho... Mirá la concepción ésta del machismo no es un invento de ellas, es una realidad o sea existe, y existe incluso en aquellos compañeros que somos conscientes de que eso es negativo". (Antonio)*

Más allá de estas apreciaciones recogidas, relativas a la participación de la mujer en general, se indagó a los hombres entrevistados sobre la posibilidad de una actuación participativa en el plano político sindical de sus propias cónyuges.

Frente a este tema, algunos expresaron una posición más tradicional, respecto a que no permitirían a sus mujeres una participación de esta naturaleza (más allá de que ellos mismos sean activistas sindicales) mientras hubo también posiciones de conciencia autocrítica ante las resistencias que como hombres podían oponer a la disponibilidad de tiempo mayor que exige a sus cónyuges la efectivización de una práctica militante.

—(¿Y como pregunta personal: si su mujer, que también trabaja, le dice que quiere ser delegada y participar en su sindicato... ¿qué le diría?)

—*"Yo le diría que no".*

—(¿Por qué?)

—*"Porque yo tengo formada la idea de que mi mujer... bueno, ella quiso estudiar, estudió... después se casó, no para servirme... yo considero que mi matrimonio es una institución donde tenemos voz y voto los dos... no es que yo sea el patrón ni nada, sino que no me gustaría verla actuando.*

—(¿En política tampoco?)

—*"En política tampoco. Y le digo más... en muchos sindicatos no estoy de acuerdo con la política que se lleva. El nuestro es un sindicato abierto, no politizado —creo yo que no está politizado—. Y eso lo considero importante, porque en política, es tan sucio todo... (Armando).*

—(Y en esa familia ideal, si su mujer le dijera que quiere participar en política, ¿usted estaría de acuerdo?)

—*"Yo me creo que soy una persona que, así sea mujer u hombre, le tengo que dar el lugar que decida, es decir, se charlaría y..."*

—(¿Se compartiría la decisión?)

—*"Claro. Yo tendría que cuidar a los chicos tal y tal día de la semana y no habría ningún problema. Ahora, que si tiene que militar todos los días y yo tengo que cuidar todos los días a los chicos, ya la cosa cambia".*

—(¿En ese caso el hombre decide qué es lo que tiene que...?)

—*"Yo pienso que el hombre tiene que darle lugar a su familia. Así como la mujer tiene que ocuparse de su familia, el hombre también. No tiene que ocuparse sólo de su trabajo y gremialmente ocupar todo su tiempo, tiene que darle también algo de su tiempo a la familia" (José).*

—(¿Si tu mujer te dice que quiere ser delegada, a vos qué te parecería?)

—“Ese es un tema que a mí me pasó con mi señora cuando se larga a militar. Al principio primero me consulta, y me dice que a ella le gustaría meterse en la vecinal, en la guardería por todo este problema que veía ella de los chicos que se quedaban solos en las casas mientras las mamás iban a trabajar, entonces, bueno, ver qué es lo que se podía hacer en ese plano, y ella tenía que participar. Lo que le dije al principio que me parece bárbaro, muy bien, pero junto con esto le dije mirá no te olvides que tenemos un chiquito con problemas, que va a ser medio complejo tener tiempo más. Por un lado, la impulsaba y por el otro lado trataba de ponerle problemas. Desde el ángulo consciente yo le daba mi total apoyo y la empujaba, pero del otro lado desde mi lado inconsciente quizás, desde toda esa educación que yo recibí de un pasado, desde toda la influencia que tengo en el medio en el cual vivo, la frenaba... Entonces qué puede pasar con aquellos compañeros que no tienen el grado de consciencia por la participación que uno ejerce en lo sindical, en lo político, que puede pasar con los compañeros... Generalmente la frustran o frustran esa... esa posibilidad, ¿no? de volcarse a desarrollar su inquietud en el plano social... entonces la mujer se ve coartada, y en la práctica no tiene los mismos derechos, ¿no?, porque el hombre no le pide permiso a la compañera para hacer tal o cual cosa.

...El marco que te impone esta sociedad, es negativo desde ese ángulo. Porque si la propia sociedad, el propio sistema te está marcando lo que podría ser una marginación de la mujer, uno al ser consciente de eso trata de que bueno, trata de luchar al lado de ellas, pero en la práctica hay cosas que uno comete, macanas que uno hace, viste, que no la dejan participar... Yo te doy un ejemplo, ¿no? en mi casa, mi señora como te dije que aparte de ser trabajadora es militante. Entonces de repente por ahí llego cansado un día y ella me dijo: ¡Bueno negro a la noche... ahora te preparo algo para la noche así cuando vos venís, comés con los chicos! y por ahí un día no lo pudo hacer... y bueno, ya es otra cara cuando vuelve ella, ¿no? Y uno es consciente de que de repente ella tiene que salir, tiene que luchar, que estar al lado de los problemas de la gente, que tiene que tener una actitud solidaria como uno, participar y demás. Pero la cara que uno pone inconscientemente ya es un reproche, ¿no? o sea, porque no hiciste la comida, o porque... o el hecho de mirar el reloj, ¿no? son las 11, son cosas que inconscientemente uno las hace, pero que traban a la propia compañera en su militancia. O sea, lo que uno piensa y lo que uno expresa, viste, después en la práctica, es totalmente distinto”. (Antonio).

Cabe destacar también que en estas percepciones surgieron apreciaciones significativas respecto a las características de la vida sindical a la cual podrían acceder tanto hombres como mujeres, a partir de una redistribución de roles en lo doméstico y también contando con una modificación en algunas de las prácticas tradicionales del accionar sindical, imprimiéndoles una mayor racionalidad (por ejemplo, organizando el tiempo destinado a las tareas en el sindicato) que posibilitaría el acceso más igualitario de ambos sexos a la vida sindical.

—(¿Qué obstáculos piensa que tiene la mujer para participar?)

—“Yo pienso que el mismo obstáculo que tiene el hombre para ir al sindicato, el mismo problema que tiene el hombre, lo tiene la mujer. Porque yo tengo que ocuparme forzosamente de la formación de mi hija, y tengo que darle el tiempo. Yo pienso que un par de horas de la mujer en el sindicato no le hacen mal a nadie, ni a la familia... o sea, mentalizar al hombre de lo que hace la mujer y de que la mujer también puede, de que no es un cero a la izquierda como a veces hasta la misma mujer lo cree, y de que ayude al hombre a hacer todo. Al mismo tiempo que conoce las leyes laborales, la mujer misma entiende la situación de nosotros en nuestro trabajo. Aparte, en el sindicato algún conocimiento de política van a adquirir, y ya van a ir mirando a sociedad de otra forma”. (José).

—“Hay un programa, un proyecto de trabajo, y de alguna manera eso ha tenido sus frutos, porque ahora la participación es más fluida, no es cierto, y es lo que antes se practicaba mucho en el gremialismo argentino, que era que los compañeros pasaban todos los días por el sindicato porque las condiciones eran otras. Hoy a la compañera, hoy un boleto de colectivo, ¿cuánto sale? o a veces la misma necesidad de hacer una hora extra más, para llevar un peso más a la casa... Eso estaba limitado en el sindicato pero de alguna manera se ha ido, este, dando vuelta la situación, incluso borrando un poco la imagen de lo que es un sindicalista o de lo que es un sindicato. Eso lamentablemente en este país está muy trillado, con respecto a las opiniones que han dado los sindicalistas, de que acá en el sindicato son todos burócratas que están atrás de un escritorio, de que no se preocupan por los trabajadores y nosotros esta imagen la hemos revertido. Porque estamos acá tanto las compañeras como los compañeros que estamos en una responsabilidad en el sindicato, venimos de talleres, y bueno, cuando se nos acabe esto, tenemos que volver de nuevo al taller”. (Marcelo).

Este último entrevistado —dirigente del sindicato gráfico— además de reconocer que en ese gremio es igualitaria la participación, adjudica a la Secretaría de la Mujer la posibilidad de haber ampliado la posibilidad de participación de las trabajadoras a partir de diferentes estrategias de convocatoria.

—(¿Te parece que, que las mujeres están capacitadas para negociar, para realizar peticiones, proponer y

participar en medidas de fuerza?)

—"Sí".

—(¿Por qué?)

—"Y por que vuelvo a repetirte, nosotros no hemos hecho diferencia. Yo me baso pura y exclusivamente en la experiencia que he recogido de este momento, yo no quiero hablar del pasado, quiero recordarlo por supuesto, pero, no hablar del pasado... Creo que las compañeras están capacitadas tanto como los compañeros porque nosotros hemos tratado de alguna manera de que la participación del conjunto, los petitorios o en las medidas de fuerza que se tengan que hacer, no es cierto, sean llevadas en una forma orgánica y discutida entre todos antes de aplicarla y bueno, las compañeras participan activamente y te puedo decir que en algunos casos, las compañeras han tenido más agallas para tomar decisiones que los compañeros, y bien pensadas, o sea sin ser ninguna... ninguna medida trasnochada ni aventurada.

—(¿Y qué opinás de las delegadas mujeres?)

—"Mirá, creo que son compañeras que en un principio fueron delegadas por... por una necesidad de organizar el taller, donde la mayoría han sido mujeres y se han querido organizar porque han entendido de alguna manera, que en este período de democracia, los compañeros tienen todo el derecho de organizarse y bueno, con el tiempo han ido madurando con respecto a la actividad sindical, a la actividad gremial, el sindicato ha ayudado en esto, porque nosotros tenemos una Secretaría de la Mujer, que debe ser una de las pocas que funcionan en el gremialismo argentino, donde se le da amplia participación a la compañera, donde se hacen cursos de capacitación sindical, donde se trabaja en equipo, donde las compañeras y los compañeros, van logrando estos cambios que hablamos". (Marcelo).

Respecto a la Secretaría de la Mujer, precisamente, todos los entrevistados expresaron conocer este espacio y las actividades que genera, con una mirada muy positiva sobre las posibilidades de su accionar.

CONCLUSIONES

Finalizado el análisis de los casos seleccionados, elaboramos un conjunto de conclusiones que surgen del aporte testimonial de las mujeres y hombres entrevistados. Las mismas pretenden sintetizar los aspectos más relevantes de las dimensiones que indagamos referidas a percepciones, actitudes y comportamientos de hombres y mujeres trabajadores, y, si bien no pretendemos establecer generalizaciones ni verificar comportamientos lineales, consideramos que pueden contribuir a crear un espacio de reflexión que será enriquecido por las experiencias y opiniones de otros trabajadores que comparten similares condiciones de vida y trabajo.

1.- La Articulación del ámbito doméstico y la actividad laboral

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, no provoca por sí misma modificaciones sustanciales en el desempeño de sus obligaciones domésticas —las cuales le son centralmente asignadas por la división sexual de roles—. Estas dos responsabilidades las convierten en trabajadoras de doble jornada y ejercen una presión simultánea asumida y resuelta por las mujeres con distintas estrategias. La articulación de estos dos espacios —el laboral y el doméstico— constituye, por lo tanto, una dimensión imprescindible para abordar la cuestión de la participación pública femenina.

En relación a este punto las trabajadoras entrevistadas no refieren núcleos específicos de incompatibilidad entre sus responsabilidades laborales y domésticas, a pesar de las diferentes condiciones de trabajo que afrontan respectivamente, en sus ocupaciones remuneradas.

Hay una aceptación simultánea y *naturalizada* de su inserción laboral aún cuando la situación familiar de las trabajadoras incluya la presencia de hijos pequeños. Para la atención de éstos en las horas de trabajo, las estrategias desplegadas por estas trabajadoras, debido a la falta de instituciones sustitutas, consisten en recurrir a la cooperación de otras mujeres de su familia.

El corte generacional permitió establecer que las trabajadoras más jóvenes, al margen de su situación familiar, permanecen de manera más lineal en el mercado laboral. Entre estas jóvenes, las interrupciones no parecen centralmente ligadas a su ciclo vital, ya que no abandonan el trabajo al casarse o tener hijos, sino a alternativas de cambio de empleo. En el grupo de trabajadoras de mayor edad, por el contrario, se evidenció que las entradas y salidas del mercado de trabajo se encuentran relacionadas directamente con coyunturas de su ciclo de vida. Si bien no es posible establecer con certeza las razones de la permanencia en el mercado de trabajo, independientemente de sus situaciones familiares, hipotetizamos que el mismo se debe a la necesidad de la participación de varios miembros de la familia en el mercado laboral, así como el de cuidar los puestos de trabajo alcanzados, debido a la crisis económica que desde fines de la década del 70 se acompañó de un angostamiento de las oportunidades laborales.

Sin embargo la necesidad económica no surge como la única causa de inserción laboral. Tampoco se alude explícita o implícitamente a factores de carácter ideológico que relacionan el trabajo remunerado con una conciencia de *ruptura* respecto al rol doméstico tradicionalmente asignado a la mujer. La *naturalidad* implícita con que asumen ambas funciones, no lleva a estas trabajadoras mujeres a la necesidad de plantear una reorganización doméstica —en cuanto a distribución de tareas y responsabilidades entre los miembros de la familia, a la organización del tiempo de cada uno, etc.— por lo cual el peso de las demandas y presiones contradictorias recae centralmente en ellas.

A pesar de que las estrategias de compatibilización llevadas a cabo por las trabajadoras entrevistadas son diferenciales, tienen como punto de coincidencia la asunción de la responsabilidad principal de la organización doméstica, con el esfuerzo que implica sobrellevar y coordinar una doble jornada de trabajo. Jornada que es triple en el caso de aquellas trabajadoras que agregan un práctica participativa como es la sindical.

Entre los trabajadores, mujeres y varones, la percepción generalizada adjudica a las mujeres un rol determinante en la organización doméstica, tanto en la responsabilidad organizativa como en la ejecución de tareas incluyendo la crianza y socialización de los hijos, con prescindencia de sus obligaciones laborales o participativas.

En este sentido, en la mayoría de los casos analizados no existe una distribución real de tareas entre los miembros de la unidad doméstica y, cuando ésta existe, adopta el carácter de complementariedad o *ayuda*.

¿Cómo resolver una práctica asentada en tan cerrada división de roles? ¿Cuál es el costo que deben afrontar aquellas mujeres que pretenden incorporar a este esquema —además— acciones participativas?

La concentración de responsabilidades determina que para las trabajadoras mujeres la organización de lo doméstico, el control y sistematización de las obligaciones cotidianas y el tiempo invertido en su ejecución, sean factores decisivos. En este sentido las entrevistadas enfatizan sobre la necesidad de compatibilizar esas exi-

gencias, pero difieren en las intenciones y objetivos según el grado de involucramiento en actividades participativas.

Las trabajadoras que asumen una doble jornada de trabajo doméstico y laboral, visualizan la resolución y ejecución de las tareas que les competen en ambos espacios, en términos de eficacia en cada rol, lo que constituye un logro por sí mismo que favorece percepciones de afirmación, de autoestima y cuya trascendencia se evalúa y considera en el plano individual/personal.

Para aquellas que además incorporan una tercera actividad, como es el desarrollo de algún tipo de actividad sindical, en cambio, la compatibilización de los tres roles —el doméstico, el laboral y el participativo sindical, político o social—, responde a una intencionalidad previa de compromiso. Esto determina que en la organización cotidiana se jerarquicen las actividades ligadas a gestiones participativas.

De este modo el *precio* a pagar por aquellas trabajadoras mujeres que desarrollan su activismo en un nivel intermedio o superior (delegadas dirigentes), es muy elevado, para poder responder a las altas exigencias que plantea la mecánica participativa sindical (en relación a asistencia regular al local sindical, horario de reuniones, conducción y participación en asambleas, etc.).

Las diferentes estrategias que deben adoptar para compatibilizar las distintas áreas en que están involucradas, supone en muchos casos la resignación de opciones personales (disponer de algún tiempo libre para el ocio, para pasear, leer, etc.).

Las actividades participativas de estas trabajadoras mujeres aparece como una decisión personal que deben afrontar y resolver solitariamente. La colaboración familiar sólo aparece —de manera parcial— para permitirles cumplir con su trabajo remunerado. Pero este apoyo está ausente cuando las trabajadoras incluyen también áreas de carácter político-gremial.

Por las razones aludidas, la asunción de determinados niveles de activismo sindical de parte de las trabajadoras mujeres estaría vinculada, en principio, a las respectivas cargas familiares. (*)

Para la selección de los casos, se consideró —como una variable pertinente para examinar los distintos niveles de acceso a la participación sindical de las trabajadoras—, la crianza de hijos pequeños, bajo el supuesto de que esta situación es uno de los obstáculos concretos que se le plantean para la asunción de compromisos participativos. No se adjudicó similar importancia, en cambio, a la situación conyugal.

En relación al primer aspecto, efectivamente, la crianza de hijos (hasta los 8-10 años) parece constituirse en una dificultad para la asunción de compromisos aparte, del laboral y el doméstico. Aquellas mujeres que registraban una intencionalidad participativa debieron postergarla hasta superar la etapa inicial de crianza, para asumirla posteriormente.

La situación conyugal, sin embargo, no parece explícitamente como un factor limitativo de las actividades sindicales de las mujeres. Aunque en los pliegues de sus discursos, aparecen señalamientos a la reticencia de sus parejas —no traducida en oposición o impedimentos concretos— a dicha participación.

2.- Participación laboral

Desde la perspectiva de género, la noción de trabajo incluye tanto las actividades domésticas de las mujeres como las extradomésticas, por las cuales percibe una remuneración. Por el carácter de esta investigación —que hace referencia a mujeres trabajadoras asalariadas—, se enfatiza esta segunda condición, a fin de establecer las vinculaciones existentes entre la participación en el mercado laboral y en el medio sindical.

Partimos de la constatación de que la participación de las mujeres en la actividad económica, está determinada por la división sexual del trabajo, que otorga a las mujeres una determinada posición. La misma está condicionada por una concepción patriarcal de la sociedad, que adjudica a las mujeres roles ligados a la reproducción biológica y social de los miembros de su unidad doméstica, mientras que a los hombres le son asignadas funciones inherentes al trabajo productivo y generador de ingresos.

En este sentido el trabajo doméstico de las mujeres, fue generalmente desestimado en su carácter de trabajo, por considerarlo como un atributo *natural*. Esto es así, aún en economías rurales, donde las mujeres realizan tareas productivas en el agro a la par que el hombre.

En áreas urbanas en donde el trabajo reproductivo-doméstico está generalmente separado del productivo (puesto que las actividades laborales se desarrollan, en gran medida, en espacios distintos al doméstico), las mujeres *salen* a trabajar, ya sea por necesidad económica o de autorrealización, o de ambas, lo que les significa la asunción de ambas tareas, buscando por tanto compatibilizarlas con el esfuerzo que supone —física y psi-

(*) Las trabajadoras seleccionadas en ambos gremios por su nivel participativo (delegada, dirigentes), pertenecen en su mayoría a unidades familiares unipersonales (solteras, separadas sin hijos) o por separadas con hijos adolescentes jóvenes.

cológicamente— desarrollar dobles jornadas. Por otra parte, en su carácter de trabajadoras asalariadas, realizan su trabajo en condiciones desventajosas, con bajas calificaciones, menores salarios y muchas veces sin estabilidad laboral respecto de sus pares varones.

Esta asignación diferencial de funciones determina que para hombres y mujeres el trabajo remunerado tenga una distinta significación (Narotzky: 1988). Los trabajadores varones, apoyados en una legitimación previa de esta función, tienden a la defensa de sus derechos laborales (condiciones de trabajo satisfactorias, trabajo digno, salario adecuado), lo cual se traduce generalmente en una respuesta organizativa respecto a los mismos. En cambio para las trabajadoras mujeres, el trabajo asalariado no termina de constituirse un fin en sí mismo ya que su referente principal suele ser la familia, para la cual su salario adquiere el carácter de complemento, o *ayuda*. Este factor termina por contribuir a un aislamiento ideológico y a la desolidarización con respecto a la defensa de sus derechos como trabajadora.

En la medida que existe un vínculo estrecho entre la actitud frente al trabajo remunerado y una conciencia respecto a los derechos que le competen en su condición de trabajadora, interesa especialmente destacar las características de la relación entre estas trabajadoras con su ocupación laboral.

Desde esta perspectiva, ¿cuáles son las características de ese vínculo en las trabajadoras gráficas? ¿Este es sólo de carácter instrumental? El tipo de trabajo realizado, ¿incide en un mayor o menor compromiso con la tarea realizada? ¿Hasta qué punto su ocupación laboral es posibilitadora de autoestima y afirmación personal?

Los indicadores relativos a esa relación en términos de satisfacción/insatisfacción con el trabajo, el desgaste laboral, los vínculos establecidos con los demás compañeros y con la patronal, intentaron aproximaciones a estos interrogantes.

— Respecto al primer punto, las mujeres entrevistadas referencian su trabajo en términos de "satisfacción", aunque sin aludir directamente a las condiciones en que lo cumplen. Las causas de satisfacción son ambiguas y se entremezclan argumentos relativos a la motivación salarial (que visualizan como un aporte indispensable al presupuesto familiar) y a la vez aluden positivamente al mundo de relaciones cotidianas ampliadas que permite el ámbito laboral, las cuales están negadas en el doméstico.

Las operarias gráficas encuentran un referente de satisfacción en la posibilidad de recrear en su trabajo —realizado en pequeños talleres—, algunas prácticas ligadas a cotidianidad hogareña, lo cual facilita relaciones interpersonales de tipo familiar, además de destacar la significación que adquiere por la necesidad del salario proveniente del mismo.

— La insatisfacción se expresa en aspectos acotados a las condiciones en que realizan su trabajo: rutinización de tareas, techos salariales bajos, menores categorías laborales, condiciones insalubres de trabajo.

El desgaste producido por el trabajo y sus consecuencias físicas es especialmente aludido por las trabajadoras gráficas con referencias a problemas posturales específicos, várices, problemas de visión, alergias particulares por el uso de tintas, etc. Las condiciones de trabajo desventajosas con sus respectivas consecuencias para su salud, se expresan como queja generalizada, sin que las mismas sean referidas a estrategias reivindicativas concretas que pudieran gestarse al respecto. Sólo algunas operarias gráficas visualizan, en su calidad de delegadas, la relación salud laboral/condiciones de trabajo como elemento que debe ser elevado como demanda específica entre los reclamos conjuntos de los trabajadores del sector.

—El ámbito laboral es un factor determinante de las vinculaciones que se establecen con el trabajo: en la relación con los compañeros, para el establecimiento de prácticas colectivas y solidarias y en la relación con la patronal, en términos de enfrentamiento o negociación en función de logro de mejores condiciones de trabajo.

En un medio laboral como el de los talleres gráficos existe un espacio más integrado donde el intercambio entre compañeros es frecuente, a pesar de que generalmente los sexos están separados en función de las tareas que realizan.

—Las trabajadoras gráficas establecen intercambio entre mujeres o con sus pares varones, en un ámbito laboral integrador de sus respectivas tareas, y estas relaciones y organización del trabajo permiten la circulación y apropiación común de problemáticas afines.

En el caso de las delegadas, el intercambio entre compañeros de tareas es establecido básicamente a partir de su función representativa, la cual suele generar consenso, distancia o rivalidades.

Los conflictos surgen en la mayoría de los casos entre las mujeres en términos de algún grado de rivalidad con la imagen jerarquizada que la compañera adquiere en el ejercicio del cargo de delegada. Los trabajadores establecen con las delegadas un intercambio a partir de conductas sobreprotectoras en algunos casos o desvalorizadora de sus capacidades en otros. Más allá de estas situaciones particularizadas cuando media una función representativa de parte de una trabajadora mujer, las relaciones laborales en los talleres se caracterizan por la solidaridad y camaradería obtenida por las trabajadoras mujeres entre sí y por los varones por su lado, compartiendo respectivamente los códigos de relación que suelen establecer en cada sexo.

—La relación que se establece con las jerarquías (patrones, supervisores o capataces de talleres) es un indicador del posicionamiento que asumen los trabajadores frente a esa instancia y en la defensa de sus derechos.

Estas relaciones, establecidas en base a la tensión y el conflicto, o con contenidos protectores o paternalistas, se reflejan en la posición que asumen los trabajadores en situaciones de negociación de sus demandas y por lo tanto, están vinculadas —real o imaginariamente— con el tema del poder. En el caso de las mujeres trabajadoras, estas circunstancias ponen en evidencia una autopercepción de interlocutoras ilegítimas en situaciones de negociación, siendo frecuente que al ser interpeladas por alguna instancia de poder, manifiesten inseguridad al no considerarse lo suficientemente capacitadas para enfrentar con soltura e idoneidad esas situaciones.

Las trabajadoras gráficas —especialmente aquellas que participan sindicalmente—, reiteran la necesidad de capacitación sindical como posibilitador de sostener con ventajas un discurso reivindicativo frente a la patronal.

La utilización de recursos que se consideran ligados a la femineidad para relacionarse con la autoridad en circunstancias de negociación (como son la seducción, la fragilidad, la maternidad, etc.), es mencionada como parte de una estrategia consciente o no y compartida por ambos sexos, pero no es asumida como legítima por parte de las trabajadoras. A pesar de que las trabajadoras aluden a vínculos de carácter familiar y paternalista en los talleres gráficos; se refieren también a relaciones de carácter violento con las autoridades y personal jerárquico, que incluye el maltrato, el acoso sexual y las amenazas y presiones para las que tienen algún nivel de compromiso sindical.

3.- La utilización del salario

Los salarios percibidos individualmente por los distintos miembros de la unidad doméstica, suelen destinarse, parcialmente o en su totalidad, al fondo común de ingresos que integran el presupuesto familiar. Estos aportes están sujetos a categorías definidas previamente por la división sexual del trabajo, que determina simultáneamente una división de responsabilidades económicas en el grupo doméstico. De esta manera, el salario se califica como *principal* o como *secundario*, identificando estos últimos como *ayuda* (Narotzky, 1988). Ayuda en cuanto complementan los ingresos principales de un jefe de familia (generalmente masculino, en su función de proveedor a la subsistencia material de la familia). También *ayuda* en cuanto este aporte no es función socio-económica central de las mujeres, puesto que su incursión en el mundo del trabajo productivo suele ser circunstancial y discontinua en el tiempo.

Esta consideración, sin embargo, está sujeta a distintos factores, entre ellos, los cambios que imponen las exigencias económicas ligadas a distintos ciclos de vidas familiares, que a su vez difieren respecto al sector social en que se incluyan.

También influyen coyunturas históricas específicas, como la que ofrece la extensa crisis económica, cuya presión fue modificando profundamente a lo largo de la última década, la distribución de responsabilidades respecto a los ingresos en el hogar. Así, los salarios femeninos se transformaron en parte indispensable para la integración de los respectivos presupuestos familiares.

Para los sectores trabajados, el salario se constituye en uno de los principales ejes de reivindicación. Sin embargo, históricamente ha tenido distinto peso y significación entre asalariados del sector terciario y del sector productivo, así como también entre el salario producido por hombres y mujeres.

Entre las operarias gráficas, inscriptas en un segmento socio cultural diferente, la crisis económica generó la agudización de problemas de subsistencia. Aunque en este sector los ingresos de todos los miembros de la unidad doméstica contribuyen con igual nivel de importancia a integrar el presupuesto familiar, parte de los ingresos de las trabajadoras mujeres podían ser destinados anteriormente a necesidades no perentorias. Actualmente, una parte sustancial de los reclamos de las trabajadoras mujeres del gremio gráfico —en los dos sectores socio económicos en que se inscriben las actividades de este sector—, se orientan también en dirección del salario.

Es desde la percepción del salario, que las mujeres pueden desarrollar una actitud diferente respecto al salario (Narotzky, 1988), en el sentido de acrecentar una conciencia sobre la necesidad de reivindicar no sólo remuneraciones dignas, sino una política de promociones adecuada y, en suma, generar la capacidad de organizarse en torno a reivindicaciones laborales.

4.- PARTICIPACION SINDICAL

La dimensión referida específicamente a la participación sindical de las mujeres trabajadoras —en cuanto a los niveles de involucramiento en la actividad sindical y respecto a las actitudes, percepciones y valores que condicionan, promoviendo u obstaculizando, esa participación—, fue analizada en función de un conjunto de

variables referidas a la formalización de vínculos participativos con el ámbito gremial, la percepción de trabajadores varones y mujeres sobre el ejercicio de cargos representativos de parte de mujeres, y la identificación/percepción de las diferencias de género en las demandas y negociaciones.

La afiliación a los sindicatos

El primer grado de vinculación con el espacio sindical se expresa en la afiliación, que convierte a los trabajadores en miembros cotizantes y supone de parte de éstos un reconocimiento implícito de su identidad de trabajadores y de la necesidad de la defensa colectiva de sus derechos como tales frente a las instancias patronales; de esta manera la afiliación es un indicador relevante.

Este dato fue considerado como una primera aproximación sobre el comportamiento de las trabajadoras hacia la participación sindical, aunque se privilegió la indagación cualitativa que posibilitó conocer las percepciones que subyacen en las actitudes que propician o son reticentes a la afiliación, ya que este vínculo formal expresa su identidad como trabajadoras.

Más allá del acto afiliatorio, otras expresiones de participación se manifiestan a través de la intervención en diferentes instancias de la mecánica sindical: acatamiento de medidas de fuerza, concurrencia a movilizaciones, participación e intervención en asambleas. En un nivel más formalizado de activismo, se encuentra la asunción de roles representativos, como son las funciones de delegadas de comisiones internas; y en un grado más alto, el ejercicio de cargos directivos en la conducción del sindicato.

El vínculo con el ámbito sindical o en la práctica de conductas participativas del primer nivel mencionado, no supone una adhesión a las mecánicas sindicales más organizativas y sistematizadas (por ejemplo el apoyo para la constitución de comisiones internas de delegados en los lugares de trabajo, o la disposición a cumplir con esta función).

La percepción de las trabajadoras gráficas en relación al espacio sindical, se constituye desde una legitimidad de este espacio para la defensa de sus intereses como clase trabajadora. Esta legitimidad se expresa, por un lado, en altos niveles de afiliación al sindicato, y por el otro, en la formalización de comisiones internas en cada taller como requisito estatutario que es cumplido regularmente.

5.- Percepción de varones y mujeres / ejercicio de cargos representativos:

Las trabajadoras que asumen la función de delegadas en sus respectivos lugares de trabajo, se desempeñan en comisiones internas integradas por ambos sexos. Las dificultades relativas a la práctica de su función coinciden con aquellas expresadas por aquellas mujeres que ejercen cargos dirigenciales en la conducción del sindicato. Estas pueden sintetizarse en:

- a. cierta resistencia al protagonismo de figuras femeninas en el desempeño de este rol tanto de parte de compañeras mujeres, como de compañeros varones.
- b. la falta de experiencia para el ejercicio de sus funciones y como consecuencia, los códigos reconocidos en la práctica sindical (hablar en público, conducción de asambleas, horarios de reuniones, habilidad política para tratativas o negociaciones, etc.) son vividos como carencias por parte de ellas.
- c. la falta de consenso generalizado y apoyo concreto de bases de mujeres trabajadoras quienes hacen recaer en la figura de la delegada todas las responsabilidades informativas y ejecutivas.
- d. la sexualización que el imaginario masculino establece con mujeres que alcanzan algún protagonismo diferente del rol tradicionalmente esperado (de parte de delegados varones, patronal, y también de autoridades sindicales y patronales).

Las estrategias que desarrollan las activistas para superar los obstáculos se inscriben en diversas actitudes:

- a. extremar la imagen de "eficacia" para legitimar su acción participativa.
- b. la capacitación en una amplia gama de aspectos atinentes a lo laboral-sindical y político como vía superadora de su inexperiencia en estas funciones.
- c. la subestimación de aquellos rasgos que consensualmente se tipifican como "femeninos" y son atribuidos al conjunto de mujer (sentimentalismo, debilidad física, histeria, indecisión, envidias y competitividad entre mujeres, etc.).
- d. la sobreestimación de valores y lógicas atribuidas a los hombres, en función de un correcto desenvolvimiento en el mundo público (decisión, facilidad de palabra, firmeza, disponibilidad para el cumplimiento de objetivos que trascienden lo personal, etc.). De esta manera, consideran que la adopción de conductas similares es la estrategia correcta para afirmar su posición en el ámbito político sindical.

Las percepciones y valoraciones de los trabajadores varones sobre la participación sindical de las mujeres, coincide en que ésta se ve limitada y condicionada por las responsabilidades domésticas. Como consecuencia visualizan que las mujeres tienen tiempos diferenciales a los hombres para distribuir sus obligaciones y menores posibilidades de elegir libremente una dedicación de otra índole que no sea la reproductiva.

Este señalamiento no se expresa en general desde una actitud crítica, dentro de un orden de realidad que debiera modificarse. Las referencias reiteran una concepción dominante (interiorizada por hombres y mujeres) por lo cual las explicaciones sobre las dificultades y la reticencia participativa de las mujeres obedece a *"una relación psicológica e individual de ellas con lo doméstico, por la cual una mujer se interesa más — o únicamente— por su familia"* (Kergoat, 1980).

No se toma en cuenta, de este modo, su situación concreta (y colectiva) de trabajadoras, a partir de la cual surgiría la evidencia de la consiguiente carga que significa para ellas el trabajo doméstico unido al extradoméstico. Estas percepciones legitiman una situación: las mujeres no tienen una mayor participación en las conducciones político sindicales o simplemente un mayor activismo en los espacios sindicales intermedios de su gremio, porque así lo desean.

Estos preconceptos se constituyen en uno de los factores más importantes a superar, ya que persisten como una de las principales trabas al accionar participativo de las trabajadoras mujeres.

—¿Cómo visualizan las mujeres trabajadoras a sus respectivos sindicatos como ámbitos organizativos?

Los juicios son generalizadamente críticos y aluden centralmente a los siguientes aspectos:

- la permanente hegemonía masculina en cargos de la dirigencia.
- privilegio de estrategias de lucha interna por espacios de decisión.
- mecanismos irregulares que llevan a prácticas manipuladoras (tanto en la intervención para la elección de delegados, como en la conformación de listas electorales del mismo sindicato).

Las observaciones se enuncian de acuerdo a la posición de las trabajadoras entrevistadas en las diferentes prácticas participativas. Las delegadas, cuya relación directa y sistemática con el sindicato es una condición inherente a sus funciones representativas, consideran que:

- el ámbito sindical es de difícil acceso como mujeres y requiere un esfuerzo extremo de integración a sus mecanismos, en cuanto a sostener niveles de eficacia para legitimar su espacio, alta disponibilidad de tiempo extralaboral para sus tareas en el local sindical.
- las impugnaciones que realizan las trabajadoras al accionar sindical encierran en sí mismas un potencial diversificador de esas estrategias, aún cuando no se formulen explícitamente alternativas diferentes.

6.- Identificación y percepción de diferencias de género en demandas y negociaciones

En relación a las demandas laborales no pudo apreciarse una percepción e identificación diferencial desde la especificidad de género en las trabajadoras entrevistadas, a excepción del reclamo por parte de las operarias de las bajas categorías laborales en función de su sexo. En términos generales sus reivindicaciones no se distinguen de aquellas formuladas por el gremio para el conjunto de los trabajadores.

Si bien éste es el aspecto más resaltante en el discurso de las delegadas gráficas, es posible detectar un conjunto de reclamos que hacen a problemas ligados a la cotidianidad laboral y a su relación con las obligaciones domésticas de las trabajadoras mujeres (horarios más reducidos para ciertas coyunturas que exigen atención de los hijos, cocinas adecuadas en lugares de trabajo, baños limpios, ventilación y calefacción, etc.).

Las operarias aluden también a relaciones conflictivas con capataces, supervisores o encargados, señalando reclamos respecto al acoso sexual de los mismos. Por otro lado se reitera como necesidad el tema de la capacitación —laboral y sindical— que, señalan, debe orientarse a cubrir la falencia de las mujeres para estar en igualdad de condiciones con los trabajadores varones en la confrontación/negociación con la patronal.

Sin embargo, en la formulación de las demandas, muchos de estos señalamientos no aparecen, y se priorizan las necesidades del conjunto. Es en este tipo de manifestaciones que se percibe la asimetría en el discurso reivindicativo de las trabajadoras mujeres con respecto al de los varones, que jerarquizan las reivindicaciones de clase, enmarcadas por lo general dentro de un orden más economicista. Esto responde a que *"los modelos de práctica de clase —masculinos— no dan cuenta de la práctica de las trabajadoras, lo cual tiene por consecuencia la 'invisibilidad de las obreras', subsumidas dentro de la clase como un todo"* (E. Souza Lobo: 83).

—Además de la defensa de los derechos planteados por los trabajadores en términos de reivindicaciones laborales, importan las estrategias que se sostienen para plantearlas ante los respectivos espacios de autoridad patronal.

Las delegadas hacen referencia que en las coyunturas de negociación perciben que son marginadas de la misma por el solo hecho de ser mujeres. Estas relaciones/negociaciones reflejan en su núcleo central y de modo di-

recto el tema del poder. Estas circunstancias ponen en evidencia que las mujeres se autoperceben como interlocutoras ilegítimas frente a una situación negociadora y cuando son interpeladas por alguna instancia de poder (la patronal) experimentan inseguridad sobre sus propias capacidades. Consideran, al mismo tiempo, que el recurso más eficaz para afrontar este tipo de intercambio, es el conocimiento y la capacitación para sostener con ventajas su discurso reivindicativo en una instancia concreta de negociación.

En la medida que las comisiones internas de delegados encargadas de representar los intereses de las bases trabajadoras están integradas por ambos sexos, ¿cómo perciben los activistas sindicales varones las actitudes de sus pares mujeres respecto al mecanismo de negociación de los reclamos?

Así como los trabajadores varones adjudican a sus compañeras mujeres cualidades específicas "femeninas" (prolijidad, paciencia, para cumplir con las tareas monótonas y repetitivas) como argumentos comprobadores de la desigualdad básica en la asignación de tareas y de calificaciones, también las percepciones respecto a su participación sindical se apoyan en estereotipos que adjudican a las mujeres valores o defectos indentificados con el sexo femenino.

Delegados y dirigentes varones coinciden en otorgar a las mujeres determinadas características positivas para enfrentar compromisos políticos o militantes (capacidad, combatividad, persistencia en objetivos de lucha, etc.). Sin embargo estas percepciones se modifican cuando se refieren a la falta de experiencia de las mujeres para intervenir en coyunturas de negociación (entre patronos y empleados, entre la autoridad y los subalternos).

—Estos señalamientos o normativas implícitas institucionalizadas por la práctica sindical están fundadas en determinadas lógicas (masculinas) de poder. Algunos de estos códigos se expresan en la descripción de la actividad sindical como "naturalmente" conflictiva, en el que priman las disputas por los espacios de la toma de decisión tareas que exigen una dedicación excluyente, y por estos motivos se visualiza como "extremadamente difícil" para las mujeres sostener de manera plena y sistemática dichas prácticas.

A tales lógicas pueden adecuar su participación aquellas mujeres activistas que respondan a un perfil peculiar, basado en cualidades que ambos sexos consideran "excepcionales" y con una dedicación que las iguala a los varones. (Esta percepción es simétrica con la de aquellas mujeres que accedieron a espacios de responsabilidad en la actividad sindical, quienes consideran que deben actuar "como los hombres" para reclamar igualdad desde esa perspectiva).

—Si bien entre los delegados y dirigentes masculinos prevalece el discurso ideológico de explicar la reticencia participativa de las mujeres a causa de su identificación con un rol doméstico, admiten la posibilidad de que las trabajadoras adquieran destrezas para su accionar sindical a través de la capacitación y con la acumulación de experiencias a raíz de la presencia más orgánica y sistematizada que comenzaron a adquirir en el espacio sindical.

—En una comparación generacional, son los delegados y dirigentes más jóvenes quienes expresan argumentos más flexibles a la necesidad de cambios en los códigos de funcionamiento sindical. Estos se refieren tanto al funcionamiento interno (por ejemplo, organización más racional de horarios y reuniones para reducir las tareas de delegados y delegadas en el local sindical), como al apoyo específico que requieren las trabajadoras mujeres en sus tareas participativas, que consiste en capacitación permanente por parte del sindicato y en la redistribución de tareas en lo doméstico para poder contar con disponibilidad de tiempo.

7.- Los espacios femeninos en el sindicato

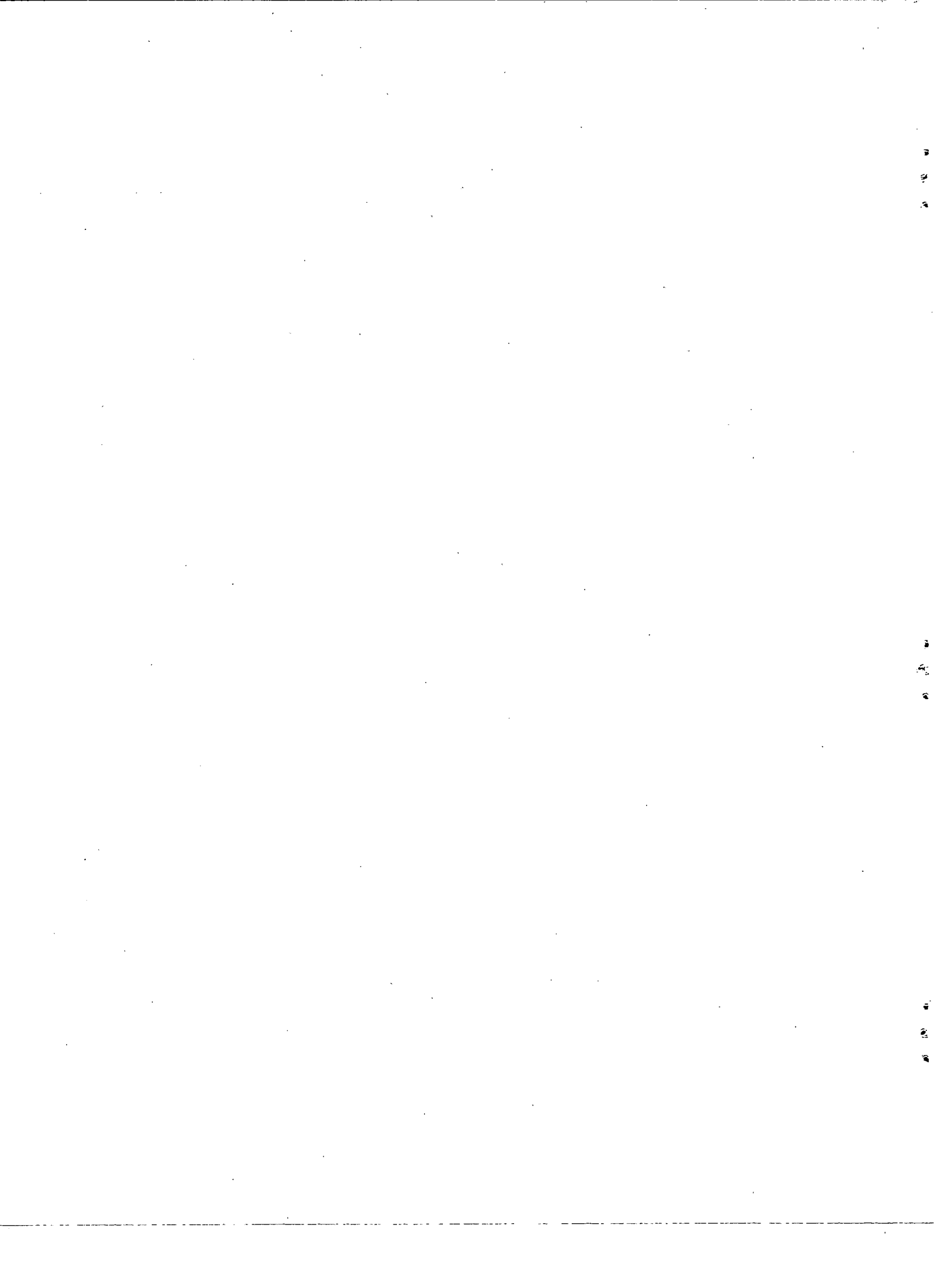
La existencia de una instancia específica de participación femenina en el interior de los sindicatos con algún grado de formalización en sus estructuras (Secretaría de la Mujer) no encuentra todavía una respuesta consensual entre los trabajadores varones y mujeres.

Las reservas ante la existencia de estos espacios se formulan desde dos puntos de vista diferentes: 1) el de quienes no reconocen especificidad alguna ni en las demandas, ni en las características de las acciones participativas de las mujeres, 2) y el de quienes a pesar de tener una desarrollada conciencia de género temen que estos espacios se transformen en "ghettos" en el interior de los sindicatos, aislando a las mujeres del accionar sindical de conjunto.

Consideran sin embargo legítima su existencia y les adjudican una función instrumental para una etapa inicial, como la presente, en la que deben desarrollar:

- a) estrategias de convocatoria para ampliar el espectro participativo de las mujeres trabajadoras.
- b) la implementación sistemática de programas de capacitación laboral y sindical, así como aquellos relativos a una mayor conciencia entre las trabajadoras de la problemática de género.
- c) adquirir consenso para legitimar las acciones participativas de las mujeres tanto en niveles intermedios como en dirigencias.

ANEXOS



CUADRO Nº 1

Gremio Gráfico

Tipo de reivindicación

Año	1971	1973	1974	1975	1976	1983	1984	1985	Total
Reivindicación	1972								
1. Política	3	4	10	0	0	0	0	0	17
2. Salarial	2	7	11	8	4	2	9	4	47
3. Previsional	1	3	1	0	0	0	0	0	5
4. Def. fuentes de trabajo	1	1	5	6	1	3	3	2	22
5. Categorización	1	2	9	3	0	0	0	0	15
6. Condiciones de trabajo	1	1	6	3	1	0	0	0	12
7. Mujer	1	0	1	0	0	0	0	0	2
8. Reincorporación	0	5	7	11	2	2	5	2	34
9. Nacionalización	0	3	0	0	0	0	0	0	3
10. Convenios lab.	0	4	8	8	2	0	0	0	22
11. Def. Sindical.	0	2	6	3	0	0	0	0	11
12. Paritarias	0	1	1	0	0	0	0	2	4
TOTAL	10	35	65	42	10	7	17	10	
TOTAL	4	21	23	21	6	5	13	6	

FUENTE: Boletines de Información Laboral. BIL.
(Cuadro de elaboración propia).

Los años 1973, 74 y, en parte, 1975, la lucha gremial está fuertemente teñida de reclamos y declaraciones políticas (Reivind. 1, 9 y 11).

Los planteos salariales, si bien son siempre importantes, también reconocen picos: los años 1974 y 1984. La diferencia está en que en la primera de esas fechas estos reclamos están englobados en un espectro reivindicativo mucho más amplio; en 1984, por el contrario, los reclamos económicos aparecen desprovistos de toda otra connotación.

El problema de las fuentes de trabajo, con ser permanente, se conoce 2 picos 1975 y 1983-84. En realidad, como se carece de información para el período 1976-83, es dable suponer que los cierres de empresas empiezan en 1974, se agudizan en 1975 y continúan en los años de la dictadura. Los cierres que se producen en 1983-84 serían más bien los últimos coletazos de ese período salvo excepciones que reconocen causas políticas.

CUADRO Nº 2

Trabajadores gráficos según edad y sexo

Sexo/edad	Varones	Mujeres		
16-24	3.828	1.693	5.431	% Mujeres 22,3
25-44	12.341	3.052	15.393	% Varones 77,7
45-64	7.846	2.220	10.066	
TOTAL	24.051	6.875	30.890	

Si se consideran los gráficos que trabajan en empresas estatales, institutos religiosos, sindicatos y otros establecimientos varios, el total de la Comunidad Gráfica en Capital y Gran Buenos Aires asciende a 35.000, calculándose que el total para el país es de 45.000 Gráficos.

FUENTE: Memoria y Balance 1985-86
Sindicato Gráfico Argentino.

CARACTERIZACION DE CASOS DE TRABAJADORAS GRAFICAS

LAURA (Caso 1) Edad: 41 años. Separada, vive con sus tres hijos de 11, 15 y 16 años.

Cuando cursaba estudios universitarios, comenzó a trabajar como correctora en una editorial de publicaciones especializadas, ya que no conseguía trabajo como docente. Aprendió con la práctica este oficio, que desempeña desde hace 15 años, pero sólo los últimos 5 cumple su jornada laboral en la empresa, ya que los años anteriores realizaba el trabajo en su domicilio, en calidad de correctora externa. Ocasionalmente se pudo desempeñar como diseñadora gráfica, profesión que le interesa desarrollar en el futuro.

SANDRA (Caso 2) Edad: 30 años. Es separada, con dos hijos de 10 y 12 años. Su compañero actual trabaja en la misma empresa que ella.

Comenzó a trabajar hace cuatro años, porque no alcanzaba el salario del esposo, en un taller impresor de boletos como maquinista, en el que continúa actualmente.

GILDA (Caso 3) Edad: 35 años. Casada en 2ª unión, con un hijo de 11 años de su primer matrimonio.

Nació en Mar del Plata, se trasladó a la Capital Federal con su familia (a los 3 años), fue jefa de hogar durante muchos años, ya que al fallecer su madre se hizo cargo de su padre y una hermana discapacitada, además de la crianza de su hijo, ya que se separó cuando él tenía 9 meses).

Estudió hasta tercer año Comercial. Comenzó a trabajar a los 15 años como vendedora en Comercio, luego brevemente de cajera en supermercado. A los 16 años entró al taller impresor de boletos de colectivo donde se desempeña todavía como operaria, en el control de las máquinas semi-automáticas. Es delegada de su establecimiento, elegida por tres años consecutivos, y suplente en un cargo del sindicato desde las últimas elecciones.

DIANA (Caso 4) Edad: 42 años. Separada, vive con sus dos hijos varones, de 14 y 15 años, a quienes crió sola desde que eran casi bebés.

Nació en Salta y al fallecer sus padres, sus abuelos se hacen cargo de ella en la Capital Federal. Terminó la escuela primaria y dejó el secundario casi al empezar.

Trabajó como azafata en empresa de micros, y luego en peluquería por varios años. Un familiar la hace ingresar a un taller gráfico como aprendiz en máquinas, pero al separarse debe dejar para adaptar el horario (12 horas diarias) a crianza de hijos. Realizó varios oficios —ayudante de consultorio odontológico, celadora en micro escolar, modista de noche. Desde hace 5 años regresó a un taller gráfico de sobres donde es operaria de una máquina automática.

Es reelegida delegada por 4 años consecutivos y comparte sus funciones en la comisión interna con otros dos delegados varones.

MARGARITA (Caso 5) Edad: 23 años. Soltera, vive con sus padres y un hermano. Aunque su familia es de Corrientes ella nació en la Capital Federal.

Cursó sólo estudios primarios, que no completó. Pensaba continuarlos, pero se presentó la oportunidad de trabajar a los 16 años y no los continuó. Ingresó por contactos de un familiar al taller impresor de boletos donde sigue trabajando actualmente como operaria maquinista.

NANCY (Caso 6) Edad: 21 años. Soltera, nació en Buenos Aires. Cursó hasta 3º año en una escuela industrial. Vive con sus padres y dos hermanos de 18 y 8 años.

Desempeñó varios oficios, como camarera, en un taller de costura, empaquetadora en una fábrica hasta que ingresó hace dos años al taller en donde trabaja actualmente en el que es cosedora de libros y armadora de pliegos.

NORA (Caso 6 bis) Edad: 22 años. Casada recientemente, no tiene hijos.

Estudió hasta 3º año del secundario. Se inició laboralmente en un taller gráfico al que renunció. En su actual trabajo como operaria es alzadora y cosedora de libros. Es delegada de su taller. Su compañero (cónyuge) también es delegado.

NELIDA (Caso 7) Edad: 25 años. Casada, sin hijos. Nació en Uruguay. Tiene estudios primarios completos. Trabajó como empleada doméstica antes de ingresar al taller impresor de naipes donde trabaja como empaquetadora.

Es delegada de su establecimiento.

ELENA (Caso 9) Edad: 56 años. Es casada, y con su esposo se ocupan mucho de la atención de dos nie-

tos, ya que su única hija debe dejarlos allí para poder trabajar.

Tiene la primaria completa, estudió cosmetología pero dejó. Comenzó a trabajar a los 15 años. A la empresa actual ingresó a los 16 años hasta ahora, en que acaba de jubilarse como maquinista tipográfica, aunque con interrupciones al casarse, al nacer su hija y al intentar instalar un negocio por cuenta propia.

Fue delegada ya a los 18 años, en la etapa del primer gobierno peronista. Tuvo esa función hasta el momento de su jubilación.

PERLA (Caso 10) Edad: 40 años. Casada, tiene tres hijos de 5, 9 y 15 años. Con la familia convive su madre.

Es oriunda de Santa Fe, donde se recibió y trabajó de maestra primaria y luego se capacitó de tipógrafa en una imprenta. Estudió varias carreras universitarias (Bioquímica, Psicología, Letras), aunque no terminó ninguna).

En el periódico donde trabajaba logró que compañeros varones la capacitaran en el oficio de linotipista, aunque su trabajo era el de fotocomponedora. Fue delegada tempranamente en el establecimiento donde trabajaba. A fines de la década del 70 se traslada con su familia a la Capital Federal, ejerce su oficio de fotocomposición en varios diarios importantes como Jefa de Taller, y ejerce también la función de delegada. En 1984 deja estas tareas para formar parte de la Comisión Directiva del Sindicato Gráfico. Actualmente es Asesora Gremial de Medios (desde el sindicato).

SILVINA (Caso 11) Edad: 65 años. Divorciada, vive con su hijo de 33 años.

Es de la Capital Federal, se recibió de Bachiller y siguió estudios universitarios de Abogacía y luego Farmacia, que abandonó.

Comenzó a trabajar poco antes de casarse y dejó al nacer su hijo. Nunca lo retomó hasta su separación —a los 47 años— cuando consiguió entrar como correctora en una editorial de publicaciones especializadas, y tras algunos años, ingresó a su trabajo actual, de las mismas características.

ELSA (Caso 12) Edad: 65 años. Soltera. Nació en Tucumán y de joven se trasladó sola a la Capital Federal.

Trabajó sucesivamente como empleada doméstica, mucama de hotel, en peluquería, como obrera en cartonería, en fábrica de calzado y en taller metalúrgico. En este último, durante el primer gobierno peronista: al lograr el convenio colectivo metalúrgico, nacen sus inquietudes por participar sindicalmente. Luego entra a taller gráfico como encuadernadora, y sigue en el oficio en distintos establecimientos en los cuales es delegada. Integra la lista Verde desde sus comienzos a los '60. Debió exiliarse durante la dictadura y de regreso, ya jubilada, como operaria, sigue cumpliendo formalmente tareas gremiales en el sindicato.

MOIRA (Caso 13) Edad: 52 años. Vive sola con su hijo de 26 años, ya que se separó cuando éste tenía 8. Al terminar la escuela primaria, comenzó a trabajar en un taller de cartonería a los trece años. Más tarde ingresa a otro taller de la misma rama gráfica, en el cual trabaja desde hace 27 años, con un intervalo en el que deja sus tareas al casarse. Cuando se separa regresa al mismo establecimiento, donde es delegada por dos años consecutivos.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- BIANCHI, Susana, SANCHIS, Norma: El Partido Peronista Femenino, Primera parte (1949-1955), Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1988.
- BUXO REY, María Jesús: Antropología de la Mujer. Cognición, lengua e ideología cultural. Ed. Anthropos, Barcelona, 1985.
- COLLIN, Françoise: La Dependance Amoureuse, revista Les Cahiers Du Grif, Nº 31 y 32. Ed. Tierce, París, 1985. Publicado en Cuaderno Nº1 de la Serie Subjetividad Social, Centro Flora Tristán, Lima, 1988.
- DEJOURS, Christophe: Trabajo y Desgaste Mental. Ensayo de Patología del Trabajo. Cuadernos Flora Tristán, Serie Trabajo, Lima, 1988.
- DELGADO, Carlos: Desarrollo y Participación. Revista Socialismo y Participación Nº 16. Diciembre 1981, Lima.
- DUBY, Georges: Los Tres Ordenes o lo Imaginario en el Feudalismo, Ed. Petrel, Barcelona, 1980.
- DURAN, Ma. Angeles: De Puertas Adentro. Instituto de la Mujer / Ministerio de Cultura, Madrid 1988.
- FELJOO, Ma. del Carmen: (Coord.) Programa de Investigación Comparativo Sobre Mecanismos que Generan y Producen la Discriminación de la Mujer en América Latina. Informe Final (Mimeo)-CLACSO-CEDES, 1985.
- FELJOO, Ma. del Carmen: De Norma Rae a Silkwood. Mujer y Trabajo. Revista Nueva Sociedad Nº 78, Julio-Agosto 1985, Venezuela.
- GODIO, JULIO: ¿Unidad Temporal o Formación de un Bloque Sindicalista Peronista Estable?, Revista la Ciudad Futura Nº 3, Diciembre 1983, Buenos Aires.
- GODIO, JULIO, AAVV: El Movimiento Sindical Argentino (1980-1987), Ed. Puntosur, 1988, Buenos Aires.
- GUZMAN, Virginia, PORTOCARRERO, Virginia: Dos Veces Mujer. Ed. La Mosca Azul, Lima, 1985.
- HIRATA, Helena: O Trabalho da Mulher e a Crise Economica, en "Mulher Trabalhadora", Cuaderno de la Centra Unica dos Trabalhadores (CUT), Septiembre 1988.
- JELIN, Elizabeth, FELJOO, Ma. del Carmen: Trabajo y Familia en el Ciclo de Vida Femenino; el caso de los sectores populares de Buenos Aires. Estudio Cedes Nº 8/9, Vol. 3, 1980, Buenos Aires.
- JELIN, Elizabeth: Introducción, en Participación, Ciudadanía e Identidad. (La Mujer en los Movimientos Sociales de América Latina), de JELIN, E. (comp.) UNRISD, 1987.
- KERGOAT, Danielle: ¿Obreros igual a Obreras? Proposiciones para una Articulación de Dos Variables: sexo y clase social. Críticas de la Economía Política Nº 14/15, Junio 1980, México.
- KIRKWOOD, Julieta: Feministas y Política. Revista Nueva Sociedad Nº 78. Julio / Agosto 1985, Venezuela.
- LORITE MENA, José: El Orden Femenino. Origen de un Simulacro Cultural, Ed. Anthropos, Barcelona, 1987.
- MARI, Enrique: El Poder y el Imaginario Social. Revista La Ciudad Futura Nº 11, Junio 1988, Buenos Aires.
- MARTINEZ, Deolidia: División del Trabajo e Identidad Docente. Jornadas sobre "Condiciones de Trabajo y Salud Docente", Septiembre 1987. Boletín de UDA (Unión de Docentes Argentinos), Departamento de la Mujer S/N.
- MORGADE, Graciela: Docencia, Mujer y Tiempo. Contradicciones de un Trabajo Femenino. Revista Educco Nº 7, Diciembre 1988, Buenos Aires.
- NAROTZKY, Susana: Trabajar en Familia. Mujeres, Hogares, Talleres. Ed. Alfons el Magnanim, Valencia-España, 1988.
- PECHEUX, Michel: Hacia el Análisis Automático del Discurso. Ed. Grados, Madrid, 1978.
- PESCE, Adele: Eguagliarismo e Differenze di Sesso Nella Classe Operaia, Revista Rinascita Nº 47, Diciembre 1982, Roma.



POIRIER, J., CLAPIER-VALLADON, S., RAYBAUT, P.: Les Recits de Vie (Theorie et Pratique) Presses Universitaires de France, París, 1983.

ROSSANDA, Rossana: Las Otras. Ed. Gedisa, Barcelona, 1981.

ROSSANDA, Rossana: Sobre la Cuestión de la Cultura Femenina, Revista Debate Nº 7, Marzo 1984, Valencia, España.

SOUZA LOBO, Elizabeth: As Operarias, o Sindicato e o Discurso Sociologico. Mimeo, 1983.

SOUZA LOBO, Elizabeth: Masculin e Feminin Dans la Pratique et les Discours syndicaux au Bresil. En Le Sexe du Pouvoir. Femmes, Hommes et Pouvoirs dans les Organisations. París, Desclée de Brouwer, 1986.

SOUZA LOBO, E. HUMPHREY, John, GITAHY, Leda, MOYSES, Lucía: A "Pratica invisível" das Operarias. En Kathuskii-Bulport A., et al. O sexo de trabalho. Ed. Paz e Terra, San Paulo, 1986.

TAYLOR, S.J., BOGDAN, R.: Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Ed. Paidós Studio, Buenos Aires, 1986.

THOMPSON, Edward P.: Tradición, Revuelta y Conciencia de Clase. Ed. Crítica, Barcelona, 1979.

TODARO, Rosalba, GALVEZ, Thelma: Chile: Mujer y Sindicato, en JELÍN, E. (comp.) Participación, Ciudadanía e Identidad. (La Mujer en los Momentos Sociales de América Latina), UNRISD 1987.

WAINERMAN, Catalina: El Mundo de las Ideas y los Valores: Mujer y Trabajo, en Wainerman C., Jelín, E. y Feijóo, M. del C., Del Deber Ser y el Hacer de las Mujeres, Dos Estudios de Casos en Argentina, Colegio de México / PISPAL, 1983.