



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 34, Vol. XXI, Verano 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres

Gender activism in trade unions. Claims and emerging strategies in the
National Women's Meetings

Ativismo de gênero na sorganizações sindicais. Reivindicações e estratégias
emergentes nos Encontros Nacionais de Mulheres

Ana Elisa ARRIAGA¹

Leticia MEDINA²

Recibido: 20.10.18

Recibido con modificaciones: 16.07.19

Aprobado: 24.09.19



RESUMEN

Si bien se registra un crecimiento sostenido de la participación femenina en el mercado de trabajo en todo el mundo occidental, y también en Argentina, las inequidades de género continúan marcando una tendencia estructural en el mundo del trabajo. Tanto en el mercado laboral como en las propias estructuras sindicales, las condiciones de acceso y participación resultan desfavorables para las mujeres.

Esta constatación, junto con el reconocimiento de algunos encuentros recientes entre las luchas feministas y las organizaciones sindicales –la integración de referentes feministas en los sindicatos, la convocatoria a “paros de mujeres” desde fuera del espacio sindical, entre otras evidencias- nos motivan a preguntarnos acerca de los antecedentes en la historia reciente de esa confluencia entre el movimiento de mujeres y el de trabajadores y trabajadoras organizadas, así como de sus efectos en la ampliación de las agendas de los sindicatos y en el avance de las luchas por la igualdad.

En ese marco, el artículo indaga acerca de los principales tópicos de una agenda de género de las trabajadoras organizadas, articulados desde la recuperación de la democracia en torno a los Encuentros Nacionales de Mujeres, y explora algunas estrategias sindicales que emergieron recientemente en el escenario local, orientadas a hacer frente a las problemáticas vinculadas con las desigualdades de género en el mundo del trabajo.

Palabras clave: género - sindicatos - movimiento de mujeres - acción colectiva - agenda

¹Licenciada y Doctoranda en Historia. Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba. Docente de la Facultad de Filosofía y Humanidades (UNC). E-mail: ana.elisa.arriaga@gmail.com

²Licenciada en Comunicación Social, Magister en Comunicación y Cultura, Doctora en Ciencias Sociales. Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales (UNC). E-mail: letmedina@hotmail.com

ABSTRACT

Although female participation in the labor market has been continually growing throughout the western world, and particularly in Argentina, gender inequalities still constitute a structuring trend for the labor world. Both in the labor market and in the workers organizations, the conditions for access and participation are unfavorable for women.

This finding, together with there cognition of some recent convergence between the feminist struggles and the labor union organizations – the integration of feminist leaders in the unions, the call for "women´s strikes" originated in other organizations, among other evidences – motivates our question about the antecedents in recent history of the confluence between the women's movement and the organized workers, as well as their effects on the expansion of union's agendas and the progress in the struggle for equality.

In this framework, this article enquires about the main topics of a gender agenda for organized workers, which in Argentina was articulated, since there covery of democracy, around the National Women's Meetings. It also explores some recent local trade union's strategies which focused on the problems concerning gender inequalities in the labor world.

Keywords: gender - trade unions – women´s movement – collective action - agenda.

RESUMO

Embora exista um crescimento duradouro da participação ofeminina no mercado de trabalho no mundo ocidental, e também na Argentina, as desigualdades de gênero continuam marcando uma tendência estrutural no mundo do trabalho. Tanto no mercado de trabalho quanto nas estruturas sindicais, as condições de acesso e participação resultam des favoráveis para as mulheres.

Essa constatação, junto ao reconhecimento de alguns em contros recentes entre as lutas feministas e as organizações sindicais – a integração de referentes feministas nos sindicatos, a convocatória a “greve de mulheres” desde fora do espaço sindical, dentre outras evidências – nos motivam a nos perguntarmos sobre os antecedentes na história recente dessa confluência entre o movimento de mulheres e o de trabalhadores e trabalhadoras organizadas, e sobre os seus efeitos na ampliação das agendas dos sindicatos e no avanço das lutas pela igualdade.

Nesse contexto, o artigo indaga sobre os principais pontos de uma agenda de gênero das trabalhadoras organizadas, articulados desde a recuperação da democracia ao redor dos Encontros Nacionais de Mulheres, e explora algumas estratégias sindicais que emergiram recentemente no cenário local, orientadas a enfrentar as problemáticas vinculadas com as desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

Palavras chave: gênero - sindicatos - movimento das mulheres – ação coletiva - agenda

Sumario: 1. Introducción; 2. La dimensión de género en los análisis sobre estrategias sindicales; 3. Hacia la construcción de una agenda sindical de las mujeres en los albores de la reconstrucción democrática; 4. Recomposición sindical y resignificación de una agenda de género en el nuevo siglo; 5. Conclusiones; 6. Bibliografía; 7. Documentos.

1. Introducción³

“En este diálogo entre movimientos (...) se armó una agenda que facilitó una incorporación muy temprana [en la CTA] de toda una agenda de género... En seguida se habló de la salud sexual y reproductiva, de la no violencia, en el segundo o tercer congreso se votó por incluir la despenalización del aborto... porque había feministas, estuvieron Nina Brugo, Dora Coledesky –que fue LA pionera del derecho al aborto en Argentina-, y a ella siempre le preocupó la articulación de clase y género. Esa es una cosa que a mí siempre me atravesó. (Estela Díaz, Secretaria de Equidad Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA de los Trabajadores)

³ Queremos agradecer muy especialmente a lxs evaluadorxs anónimos de Trabajo y Sociedad, cuyos aportes y sugerencias nos permitieron mejorar sensiblemente la propuesta original de este artículo.

Desde el Paro Nacional de Mujeres convocado en Argentina por el colectivo #NiUnaMenos el 19 de octubre de 2016 en respuesta a la violencia femicida, viene produciéndose una serie de interpelaciones a las organizaciones sindicales que se acompaña de una activación de la acción colectiva de las trabajadoras. A la protesta de octubre de 2016 le siguió la realización de un Paro Internacional de Mujeres el 8 de marzo de 2017, 2018 y 2019, convocado también desde el movimiento de mujeres. A lo largo de estas acciones se intensificaron los debates al interior de algunas organizaciones sindicales, visibilizando tensiones o inequidades en diversas dimensiones de la vida organizativa del trabajo.

Las novedosas convocatorias al paro de mujeres se dieron a través de las redes sociales y lograron una significativa repercusión pública. Tanto en octubre como en marzo, las principales centrales obreras nacionales -la Confederación General del Trabajo (CGT) y las dos Centrales de Trabajadores Argentinos (CTA-T y CTA-A)⁴- declararon su adhesión a las jornadas de paro. Claro que esa adhesión no se concretó a la manera “tradicional”, sino que cobró la forma de suspensión de la actividad en un cierto lapso de tiempo o de asambleas en el lugar de trabajo, entre otras acciones.

La situación dejó a las organizaciones sindicales en una encrucijada atravesada por una triple impotencia -o potencia, según nuestro punto de vista-. Primero, la evidencia pública de sus profundas dificultades para movilizarse efectivamente en defensa de los derechos laborales, en un escenario de recesión, inflación, ajuste y despidos que ha colocado a los sindicatos en una posición defensiva. Segundo, la certeza acerca del escaso protagonismo de la dirigencia sindical respecto del avance de una agenda de género en el mundo del trabajo. Tercero -la cuestión más relevante para nuestro análisis-, las demandas por la equidad de género golpean al corazón mismo de la construcción del liderazgo cupular, y *comprometen los alcances de la democratización de las prácticas sindicales*.

En un primer recorrido por la literatura disponible, es posible observar que la preocupación por el “trabajo femenino”, en virtud de las condiciones diferenciales de explotación hacia las mujeres trabajadoras, se remonta a las reivindicaciones sostenidas por las primeras sociedades de resistencia obreras de fines del siglo XIX y principios del XX, aun cuando el modo en que éstas respondieron a dicha cuestión fue mucho menos unánime y convergente (Bertolo, 2012; Lobato, 2007; Queirolo, 2016; Norando y Scheinkman, 2012). Las distancias, cruces e interacciones entre representación sindical y participación femenina en el movimiento obrero vienen siendo objeto de reflexión en los estudios históricos del trabajo con perspectiva de género (Ghigliani, 2018; Norando, 2018; Norando y Wertheimer Becich, 2018). Sin embargo, aún son escasos los estudios acerca del modo en que fueron asumidas estas cuestiones en las organizaciones sindicales desde mediados de los años setenta hasta hoy. En este período se registra una tendencia hacia la “fragmentación” y “heterogeneización” de la clase obrera como principal amenaza del poder sindical, visible en la caída de las tasas de sindicalización, descentralización de la negociación colectiva y aumento de la diversidad étnica y de género al interior de la fuerza de trabajo, como algunos de sus rasgos centrales (Hyman, 1996).

Para el período de interés, la literatura que se ha ocupado del rol asumido por los sindicatos argentinos frente a la división sexual del trabajo y la histórica subordinación de las mujeres, da cuenta del lento avance en la institucionalización de secretarías o departamentos de la mujer dentro de las estructuras sindicales (Orsatti, 2004; Chejter y Laudano, 2001; Aspiazú, 2015), a la vez que reconoce un cierto efecto de segregación de los “temas de las mujeres” alrededor de la conformación de estas estructuras específicas. Las reflexiones que tienden a concentrarse en la participación sindical femenina en la historia reciente refieren sobre todo al escaso impacto de la sanción en 2002 de la Ley de Cupo Sindical Femenino (25.674), que expresó un cambio de paradigma respecto de las estrategias para lograr una mayor incidencia de la agenda de las mujeres transversalizando el enfoque de género en toda la organización sindical (Hammar, 2003; Bonaccorsi y Carrario, 2012). Los límites en el alcance del cupo sindical sobre la representación de las mujeres en los sindicatos⁵ se atribuye entre otras

⁴ El Congreso de los Trabajadores Argentinos -luego convertido en Central- nació en 1991, como corriente sindical disidente de la CGT nacional. En 2010, las diferencias de lectura y posicionamiento respecto del gobierno de Cristina Fernández derivaron en una ruptura que dio origen a las dos vertientes actuales de la CTA: la CTA de los Trabajadores -identificada con la perspectiva “nacional y popular” del kirchnerismo-, y la CTA Autónoma -que integra sectores de izquierda e independientes-.

⁵ Hasta 2010, sobre una base de 28.000 dirigentes sindicales de base registrados en la Argentina, había 22.372

cosas al grado de “externalidad” de dicho instrumento, relativamente desacoplado de la capacidad de agencia de las mujeres sindicalizadas (Bonaccorsi y Carrario, 2012; Carrario y Freire, 2010). Aquellas perspectivas que han puesto el foco en las acciones de las mujeres sindicalistas, la definición de políticas sindicales, la cultura organizacional y cuestiones de identidad sindical revelan algunas convergencias y redes que no necesariamente dejaron huellas en la estructura institucional. Así por ejemplo, desde su nacimiento la CTA tuvo un intenso espacio de trabajo en torno a los derechos de las mujeres y las problemáticas de género, organizadas sin forma institucional precisa, a la vez que cobijó a militantes que fueron protagonistas de los *Encuentros Nacionales de Mujeres* (ENM) nacidos durante el período de recuperación de la democracia (Godinho Delgado, 2009; León, 2015). En un trabajo anterior (Arriaga y Medina, 2018) ofrecimos una sistematización de este conjunto de contribuciones ordenada alrededor de tres tópicos centrales: la modalidad de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales; las formas de institucionalización de una agenda de género en los sindicatos y, por último, las escasamente exploradas experiencias de acción colectiva de las trabajadoras organizadas. En este sentido, se vuelve relevante avanzar en indagaciones acerca de otras experiencias y trayectorias que permitan dar cuenta de la trama compleja en la que se inscribe la disputa por la equidad de género hacia el interior y desde las organizaciones sindicales.

En el presente artículo, nos enfocamos en las confluencias y aportaciones mutuas entre el movimiento de mujeres y el activismo sindical en la construcción de una agenda⁶ de reivindicaciones y estrategias de acción, además de la incorporación de recursos institucionales orientados a la equidad de género en las organizaciones sindicales. A partir del reconocimiento de las interacciones entre el movimiento de mujeres y el activismo sindical en los ENM -en tanto espacio en el que anualmente, desde 1986, las activistas elaboran diagnósticos y articulan demandas y propuestas de acción vinculadas a la cuestión de las mujeres y el trabajo, entre otros temas-, nos preguntamos cuáles fueron los contenidos y trayectorias de estas demandas y reivindicaciones vinculadas al trabajo de las mujeres, y proponemos algunas hipótesis acerca de los efectos de estas interacciones en la ampliación de las agendas de los sindicatos.

Sostenemos que hacia el final de la última dictadura militar comenzó a articularse una incipiente agenda de género en el espacio sindical -a partir de una problematización del lugar de las mujeres en el mercado laboral y en las organizaciones del trabajo-, que se desarrolla en buena medida en torno a la confluencia entre militancia feminista y activismo sindical. Esta intersección de trayectorias y apuestas se moduló y enriqueció en los sucesivos ENM, que también se convirtieron en espacio de difusión de las estrategias y marcos de la acción sindical de las mujeres. A comienzos de los noventa, la incipiente agenda sindical feminista emergente en los ENM pareció desactivarse producto de la crisis del empleo y el proceso de fragmentación y debilitamiento de las organizaciones sindicales durante el período menemista. Hacia fines de esta década e inicios del nuevo siglo asistimos a una reemergencia de la agenda de género para los sindicatos, con nuevas modalidades de actuación y horizontes estratégicos. A mediados de la primera década de siglo XXI, en un escenario de profundas transformaciones económicas y sociales, la reactivación del mercado laboral y el proceso de recomposición del poder de los sindicatos se consolidó, por una parte, las formas clásicas -masculinas- de representación sindical. Pero por otra parte, el encuentro entre feminismo y activismo sindical favoreció la reactivación de la agenda de género para los sindicatos, evidenciando continuidades a la vez que algunas novedades en cuanto a sus contenidos y propuestas de acción, vinculados con la apuesta por recomponer el poder de los sindicatos.

El artículo se estructura sobre la base de fuentes documentales -las conclusiones oficiales de los ENM realizados entre 1986 y 2013-, y entrevistas a dirigentes sindicales mujeres de distintas centrales

hombres (78%) y apenas 6.285 mujeres (22%) (Entrevista a Olga Hammar, encargada de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), en Comunicarse.web.

⁶Nos referimos con “agenda” al conjunto de cuestiones o asuntos que, en un determinado contexto, concentran la atención de un público determinado (Gordillo, 2006). Como señala Naishtat (1999), el componente estratégico de la acción colectiva no agota ni explica en su totalidad la capacidad de producir efectos; por el contrario, el componente comunicativo de la acción remite a la capacidad del reclamo de instalarse en el espacio público y ganar el apoyo de la sociedad.

y organizaciones de base, protagonistas de los ENM.⁷ Nos concentramos en las huellas que fueron dejando en los Encuentros los debates sobre las condiciones laborales de las mujeres y su inscripción en las organizaciones sindicales; los diagnósticos que se realizaron sobre las condiciones diferenciales de explotación de las mujeres en la fuerza de trabajo, sobre los modos de revertirlas y sobre las estrategias para inscribir estas preocupaciones al interior de los sindicatos y frente al Estado. El trabajo se organiza en tres apartados: el primero se detiene en una problematización sobre la dimensión de género en los alcances de la representación sindical. Los dos restantes exponen el análisis de los debates sobre mujeres y sindicalismo en los ENM, atendiendo a dos momentos históricos sucesivos: el primero, desde el primer ENM en los albores de la recuperación democrática en el país hasta el año 2003, momento de refundación institucional del vínculo entre el Estado y la ciudadanía tras la crisis del consenso neoliberal. El segundo apartado repasa las transformaciones de la agenda sindical feminista en los ENM entre 2003 y 2013 en el marco de los gobiernos kirchneristas en tanto nuevo proyecto hegemónico, que incluyó programas de recuperación y protección del empleo y ampliación de la seguridad social, políticas de singular impacto entre las mujeres trabajadoras. Atendiendo a las diversas experiencias de cruce entre el activismo sindical y el movimiento de mujeres en ambos periodos, proponemos asimismo identificar algunas estrategias y herramientas construidas para revertir inequidades de género en el ámbito laboral y sindical.⁸

2. La dimensión de género en los análisis sobre estrategias sindicales

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX y hasta nuestros días, las formas de inserción – históricamente desigual- de las mujeres en el mercado de trabajo llamaron la atención tanto de los investigadores como de una diversidad de actores políticos nacionales e internacionales, que construyeron y alimentaron una agenda de problemas alrededor de la mujer y el trabajo. A partir de estas producciones, en un estudio anterior (Arriaga y Medina, 2017) identificamos durante el período ciertas tendencias, ciclos y formas particulares de inserción de las mujeres en el mercado laboral, así como un conjunto de conceptualizaciones desarrolladas para dar cuenta de las brechas de género en el mundo del trabajo. Sintéticamente, y en referencia al período más reciente, es posible afirmar que a pesar de la importante recuperación de ciertos indicadores relativos al empleo en Argentina en el período post 2003, el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo no se acompañó de avances significativos en cuanto a la reversión de las inequidades de género en aspectos como la tasa de desocupación, la precarización laboral, la informalidad, las dificultades para el acceso de mujeres a puestos mejor remunerados, la distribución inequitativa de las tareas de cuidado familiar o la responsabilidad patronal en la garantía de condiciones para el trabajo femenino, entre otras cuestiones. En ese sentido, el problema de la inequidad de género en el mundo laboral continúa siendo una materia pendiente tanto del Estado en sus diferentes niveles, como de las organizaciones de trabajadores/as que, según indican los estudios disponibles, registran significativas dificultades para

⁷Las mujeres entrevistadas fueron ED, Secretaría de Género de la CTA de los Trabajadores (2003-2006 y 2010 en adelante), que se incorpora a la CTA desde su militancia territorial en la Federación de Tierra y Vivienda y su trayectoria de más de 10 años en el movimiento de mujeres; SM, secretaria de Género y Derechos Humanos de la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba (UEPC) desde el 2011; AM, integrante de la Comisión de Género del Sindicato Único de Obreros y Empleados Municipales de Córdoba y con trayectoria de militancia territorial por la legalización del aborto; MTB, secretaria adjunta (2017-2020) de la Asociación de Docentes Universitarios de Córdoba (ADIUC) y Presidenta de Católicas por el Derecho a Decidir; y MB, secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria - seccional Córdoba. Si bien se desempeñan en distintos niveles de la estructura sindical y diferentes espacios geográficos -la primera en una central con sede en Buenos Aires y las otras en organizaciones de base de Córdoba-, las trayectorias de estas activistas encuentran varios puntos de cruce. Entre otros, la participación activa de todas ellas en los ENM, que incluyó en diferentes momentos la organización de actividades previas de preparación y/o el impulso de acciones posteriores en función de la agenda acordada en los respectivos ENM.

⁸ Asimismo, y en virtud de los debates actuales respecto de las formas generizadas del lenguaje, queremos explicitar aquí la decisión de respetar los términos -que implican concepciones- respecto de las cuestiones de género tal como se expresaron en los distintos momentos históricos estudiados. En cuanto a las reflexiones propias, usamos la fórmula los/las en las ocasiones en que resulta significativo, para facilitar y agilizar la lectura.

incorporar esta cuestión en sus agendas.

La crisis de las organizaciones sindicales para sortear los desafíos de una economía globalizada, así como de la heterogeneización -que incluye diversas formas de precariedad e informalidad- de la fuerza de trabajo, ha derivado en una serie de debates sobre las transformaciones del sindicalismo en ese nuevo escenario y sus potencialidades como forma de organización del trabajo. Desde esa preocupación emerge un primer núcleo de debates ligado a la noción de “nuevo sindicalismo” o “sindicalismo de movimiento social”, enfocado en las estrategias para ampliar las bases de representación del colectivo gremial.⁹ La clave del enfoque es el rescate del poder organizativo de los sindicatos, enfatizando en su capacidad de configurar *redes* con los *movimientos sociales*, estructuras capaces de dotar de una identidad y una capacidad de agencia a sujetos débilmente insertos -o incluso excluidos- del mercado laboral, y cuya inscripción en tanto actores sociales nos remite al territorio, al barrio o a la comunidad. La apuesta allí no es otra que la recomposición de la clase trabajadora sobre la base de la solidaridad con demandas no restringidas a la negociación colectiva, en concordancia con una democracia interna sostenida en las bases de la organización y una estrategia clasista en la confrontación con las patronales.¹⁰

Si hubo una experiencia en Argentina que fue pensada desde diversas formulaciones de esta categoría fue la del Congreso de Trabajadores Argentinos (CTA) nacido a fines de 1991, que hacia 1996 se constituyó como Central. Esos años condensan un momento de profunda crisis, reconfiguración y repliegue sindical. La ruptura del sistema de relaciones laborales, los altos índices de desocupación y el debilitamiento del rol de los sindicatos en el sistema de partidos, erosionaron significativamente sus antiguas bases de poder (Levitsky, 2005; Svampa, 2005). Fue evidente que el sindicalismo vivía un “cambio radical” (Palomino, 1995) que venía de la mano de una profunda “crisis estratégica y programática” (Natalucci y Morris, 2016). Las mutaciones pronto se convirtieron en quiebres y rupturas entre quienes optaron por la “concertación” y/o “participación empresarial” en el proceso de reformas neoliberales, recibiendo la asignación directa de renta (Etchemendy, 2001; Murillo, 2008), frente a otro grupo de sindicatos que se sostuvieron en la “resistencia” y/u “oposición” al modelo neoliberal.

Entre estos últimos se cuenta la CTA, una iniciativa rupturista respecto de otras fracturas sindicales del pasado, sobre todo porque apeló al uso de innovadoras estrategias políticas e institucionales, enfatizando la necesidad de consolidar un modelo sindical autónomo del Estado y de los partidos. También desafiaba la tradicional representación sindical por rama, en su adopción del mecanismo de afiliación directa y, en especial, apelaba a recomponer el carácter *movimientista* de la militancia (Retamozo y Morris, 2015). Su llegada a sectores informales y de desocupados, fortaleciendo su organización mediante la creación de Federaciones -como la Federación de Tierra y Vivienda- le permitió construir anclajes en el emergente “movimiento piquetero” (Armellino, 2012). Se ha destacado el modo en que esas apuestas expresaron una concepción del sujeto trabajador más amplia que el de aquella imagen del asalariado industrial blanco y varón, desde el momento en que incluyó entre sus afiliados a trabajadores precarizados, desocupados o autónomos (Ghiotto, 2007). Esa reflexividad sobre la condición del trabajo también permitió que en su seno surgiera -no sin tensiones- una experiencia de sindicalización de las “trabajadoras sexuales”¹¹ hacia el año 2000 (Avalle, 2015).

⁹Enunciado inicialmente por Peter Waterman en los años ochenta, fue Kim Moody (1997, 2001) quien se preocupó por tipificar fenómenos sindicales alternativos al sindicalismo “de negocios”, cuya apuesta era contrarrestar la tendencia a la fragmentación de la clase en pos de construir un sindicalismo capaz de responder al capitalismo en su fase globalizada. Entre otros factores que Moody señala en su análisis sobre la fragmentación de la clase trabajadora en el capitalismo avanzado, se encuentra el desigual impacto de la reestructuración económica mundial sobre el trabajo de las mujeres respecto de los varones. Y al mismo tiempo, indica con especial énfasis la importancia de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y de las luchas de género en el mundo del trabajo como potenciales caminos hacia la unidad de una clase trabajadora que, por otra parte, siempre contuvo la heterogeneidad (2001: 167-168).

¹⁰Para una revisión crítica de la categoría, ver Neary (2009).

¹¹Nos referimos a la Asociación de Mujeres Meretrices Argentinas (AMMAR), en la lucha por el reconocimiento del trabajo sexual como gramática desde la que se disputa el acceso a garantías y beneficios de protección estatal (Ferrero y Gurrera, 2007), o se reclama en términos de “dignidad” (Avalle, 2015: 63).

Sin embargo carecemos de análisis que hayan explorado las estrategias desarrolladas por esta central desde la dimensión de género como condición específica de explotación y subalternización de la fuerza de trabajo. Tampoco hemos encontrado análisis que hayan puesto el foco en los vínculos entre esta experiencia de sindicalismo alternativo y las luchas del movimiento de mujeres en nuestro país.

El otro núcleo de debates teóricos, más reciente por cierto, se inscribe en la recepción de los análisis sobre “revitalización sindical” como punto de referencia conceptual para pensar el comportamiento sindical durante la Argentina kirchnerista. En su formulación anglosajona este debate remite a diversas estrategias ensayadas por los sindicatos en su afán por renovarse como “sujetos políticos”, en tanto actores que no solo participan en la negociación colectiva y la regulación laboral, sino que también buscan representar intereses políticos y sociales más amplios (Hamann y Kelly, 2004). En Argentina, fueron Sebastián Etchemendy y Ruth Collier (2007) los primeros en sostener que luego del 2003 asistíamos a una revitalización sindical, pero no producto de las estrategias sindicales, sino gracias a una transformación del Estado volcado ahora a la intervención económica en la promoción industrial y en la restitución de regulaciones e instituciones laborales clásicas. Distintos estudios dieron cuenta de ese proceso de revitalización a partir del desempeño positivo de indicadores del poder sindical tradicional: incremento de la conflictividad laboral, aumento de la afiliación y dinamización de las negociaciones colectivas de trabajo (Senén González y Haidar, 2009; Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2010).

No faltaron voces críticas a ese uso de las tesis de la revitalización sindical, al menos atendiendo al componente innovador de las estrategias sindicales tendientes a fortalecer su acción entre la clase trabajadora (Atzeni y Ghigliani, 2013). Se advertía entonces que aquí podía reconocerse dicho fenómeno en algunas luchas por el *reconocimiento* mediante un incremento del activismo de base en las comisiones internas, en algunas campañas por la inclusión en convenios colectivos a sectores subcontratados y en el cuestionamiento a dirigencias burocráticas junto con una notable renovación generacional de activistas.¹² Finalmente, desde ninguna de estas perspectivas de la revitalización sindical se ha problematizado el impacto diferencial por género de dichos procesos o se ha indagado en las estrategias sindicales en pos de la equidad de género, como una dimensión de potencial revitalización de las organizaciones sindicales.

Esto resulta bastante significativo si consideramos que la inclusión de reformas institucionales y políticas de transversalización en los sindicatos para fomentar la igualdad de género formó parte de los análisis que dieron sustento al debate original iniciado en Europa y Estados Unidos (Kainer, 2009; Kirton y Greene, 2005; Moody, 2001; Ledwith, 2012). Allí se ha señalado principalmente que las mujeres constituyen el grupo de trabajadores sindicalizados que crece más rápidamente en las últimas décadas, convirtiéndose esto en un elemento clave de los desafíos para la renovación sindical (Yates, 2006). No obstante, existe coincidencia en cuanto a que la agenda de renovación estratégica de los sindicatos, no ha priorizado la implementación de políticas vinculadas al género y la diversidad (Colgan y Ledwith, 2002). En ese horizonte de preocupaciones por los alcances de la democratización de la representación sindical -de la mano del análisis del incremento en proporcionalidad entre los sexos y de la incorporación de algunas problemáticas de género en la agenda sindical-, es posible dar cuenta de una paulatina transformación en las estrategias sindicales por la equidad de género a largo plazo (Kirton, 2015). Por otro lado se ha llamado la atención sobre la vinculación de estos desplazamientos con los procesos de renovación generacional del activismo sindical, más permeable -e incluso en interacción- con el activismo feminista, que favoreció la creación de alianzas o redes para promover la equidad en el mundo laboral (Colgan y Ledwith, 2002; Kainer, 2009).

Atendiendo a todo esto, este trabajo parte del reconocimiento de los vínculos y redes construidas entre el sindicalismo argentino y el movimiento de mujeres en la historia reciente. Para ingresar a esa temática nos proponemos rastrear aquellas agendas construidas en los ENM como modo de interpelación a la vida sindical desde una perspectiva género. En ese camino resulta de interés recuperar aquellas herramientas o estrategias emergentes en los ENM para la transformación de las organizaciones sindicales en pos de una mayor equidad de género.

Nuestra perspectiva sobre el género se inscribe en el campo de los estudios desarrollados en los

¹²Para un análisis centrado en casos puede verse Abal Medina y Diana Menéndez (2011) y Varela (2009).

años setenta (Scott y Tilly, 1978; Kelly, 1977), pioneros en la construcción de una mirada en la que dicha problemática no se reduce a la distinción de categorías sociales “autoevidentes” -roles socialmente asignados a “hombres” y “mujeres”-, sino al efecto crítico que la construcción social de dichos roles y categorías imprimieron a los modos históricos de organización del trabajo y sus correlatos en la distribución del poder (Scott, 2008). En definitiva se trata de problematizar aquellas operaciones históricas de diferenciación sexual del trabajo en la formación de la clase obrera y el modo en que ello condiciona las formas de organización, identificación y acción colectiva. El género como dimensión relevante de las experiencias de clase, ilumina tanto las posiciones que se ocupan en la estructura productiva como las formas históricas de representación del trabajo, cuestionando la asignación social diferenciada de tareas de cuidados, la invisibilización del trabajo reproductivo y la segmentación y segregación por género del mercado de trabajo, entre otros problemas.

Finalmente retomamos los aportes que desde el campo de la *economía feminista* y la *teoría de la reproducción social* permiten conceptualizar el trabajo más allá de la esfera de la producción de mercancías. Frente a las perspectivas dualistas, que incluso llegan a postular la existencia de un modo de producción doméstico sustentado en la explotación de las mujeres, la concepción que aquí sostenemos supone que en el capitalismo las esferas de la producción y la reproducción constituyen una totalidad indisociable (Vogel, 2013; Bhattacharya, 2017). El trabajo de reproducción -entendido como el conjunto de tareas necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo, no solo en el ámbito doméstico sino también el que se realiza en otros espacios sociales a cargo de las comunidades y del Estado- debe ser entendido como *necesario* y a la vez *subordinado* a la esfera de la producción. En ese marco, tomando la metáfora de Paula Varela (2019), las mujeres emergen como un “puente” entre los ámbitos -necesariamente escindidos en el capitalismo- de la producción y la reproducción, y se convierten en una potencial fuerza para articular las demandas propias del ámbito laboral y aquellas otras más generales, vinculadas con la sostenibilidad de la vida.

3. Hacia la articulación de una agenda sindical de las mujeres en los albores de la reconstrucción democrática

La emergencia de una agenda de problemas ligados a la condición diferencial de las mujeres trabajadoras, se visibilizó a nivel de las agencias y redes internacionales hacia mediados de la década de los setenta a partir de una serie de campañas, promovidas tanto por Naciones Unidas -que declaró en 1975 el *Año Internacional de la Mujer*- como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También desde la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se venían realizando conferencias mundiales sobre los problemas de las trabajadoras, desde donde se exhortaba a los sindicatos integrantes a “adaptar sus estructuras y políticas” para “la integración completa y efectiva de las mujeres en el movimiento sindical” (OIT, 1974: 87). La recepción y difusión de estas reivindicaciones tomará impulso local con el lento proceso de recuperación democrática.

Si hubo un dispositivo clásico con el que comenzó a introducirse una agenda de las mujeres al interior de los sindicatos fue la institucionalización de secretarías o departamentos “de la Mujer”, bajo la concepción de lo que se ha denominado “modelo de estructuras específicas” (Orsatti, 2004). En 1973 se creó dentro de la CGT un Departamento de la Mujer (Damin, 2013), en un contexto de avances en materia de derechos laborales de las mujeres también a nivel nacional, con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo que consolidó derechos como la protección de la maternidad y la autonomía de las mujeres para celebrar contratos. Con el retorno de la democracia, estas estructuras tomaron cierto impulso y, junto con ello, emergieron también algunas experiencias de carácter intersindical dedicadas a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras. Una de ellas fue la Mesa de Mujeres Sindicalistas, integrada por sectores del sindicalismo justicialista y por independientes; por otro lado, el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, cercano a los sindicatos más ligados a la ortodoxia peronista (Chejter y Laudano, 2001). Ambas estructuras confluyeron en ocasión de organizarse la primera conmemoración en nuestro país del día internacional de la mujer trabajadora, el 8 de marzo de 1984, celebración que también contó con la activa participación de organizaciones feministas (Bertolotti y Figueroa, 2014).

Desde comienzos de los años ochenta asistimos en Argentina a un proceso de activación de la militancia sindical impulsado por el resurgimiento del activismo entre las y los trabajadores que pugnaron por recuperar la democracia sindical arrasada por la última dictadura cívico-militar, proceso que culminó hacia 1987/88 con la reinstitucionalización de las organizaciones sindicales (Arriaga, 2014; Gordillo, 2017). En ese contexto, emergió con más fuerza un activismo de mujeres sindicalistas, empujado por la recepción local de la agenda feminista -de la mano del retorno al país de militantes exiliadas- que imprimieron al proceso de democratización sindical un derrotero específico en torno a las demandas de las mujeres trabajadoras (Bonder y Rosenfeld, 2004).

En cuanto al movimiento de mujeres, ya en 1981, los Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe se constituyeron en un espacio de encuentro y debate del activismo feminista, en el que participaron mujeres de distintas organizaciones argentinas. El primero se realizó en Bogotá, el segundo en Lima (1983) y el tercero en Bertioga, Brasil (1985), evidenciando la emergencia de un movimiento feminista en América Latina, con anclajes en una diversidad de países de la región (Navarro, 1982). En julio de 1985, la Organización de las Naciones Unidas realizó en Nairobi un Encuentro Internacional de Mujeres, con motivo de la clausura de la Década de la Mujer (1976-1985). En el marco de ese encuentro, al que concurrieron delegaciones de Estado, se concretó un Foro de Organismos no gubernamentales del que participaron activistas argentinas. Al regresar de ese evento, que sirvió como una suerte de reconocimiento entre las feministas locales, las activistas decidieron “autoconvocar” un Encuentro Nacional de Mujeres en Buenos Aires, dando nacimiento a una forma de acción colectiva que lleva más de tres décadas realizándose en distintos puntos del país. Estas experiencias internacionales nutrieron los encuentros nacionales y marcaron una impronta que caracteriza a los ENM: la autogestión, la autonomía, la democracia horizontal y el autofinanciamiento (Alma y Lorenzo, 2009)¹³.

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

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

Las conclusiones de ese primer taller incluían una serie de estrategias para la promoción de la participación sindical femenina: a) capacitación paga en horarios de trabajo; b) cursos de formación sindical y política organizados con presencia exclusivamente femenina; c) capacitación técnico-laboral para erradicar discriminación en los espacios de trabajo; d) reuniones sindicales en horarios de trabajo

¹³La organización de cada Encuentro es asumida por una comisión integrada por los colectivos de mujeres de la localidad elegida como sede. La localía se define en asamblea general de mujeres al finalizar cada Encuentro, y la comisión organizadora debe garantizar todo lo necesario para su desarrollo: temario y comisiones de trabajo, alojamiento, comida, espacios físicos para la realización del Encuentro, difusión, prensa, etc. El crecimiento exponencial de la participación en los ENM - desde los primeros, que contaron con unas mil mujeres, hasta los últimos con más de 50 mil asistentes - hace de esta coordinación un desafío enorme frente a cada nuevo Encuentro.

y funcionamiento general del gremio en horarios adaptados a las necesidades de las mujeres; e) que las direcciones sindicales tomen como una reivindicación básica de todo el gremio las necesidades “de la mujer y la familia”, como luchar por jardines maternales zonales¹⁴, comedores y lavanderías públicas; f) representación proporcional de las mujeres en las dirigencias de los sindicatos; g) coordinación a través de distintas organizaciones como la *Mesa de Mujeres Sindicalistas*. Este espacio del activismo sindical -ya desde 1984- venía denunciando la discriminación de las mujeres tanto en la esfera laboral como social, la doble jornada de trabajo y las dificultades de la participación sindical. En torno a esto último, desde la Mesa se sostenía como demanda específica “la equitativa distribución de cargos y poder al interior de los gremios” (Bonder y Rosenfeld, 2004).

Si en el taller del primer encuentro se incluía a las amas de casa como protagonistas de la organización sindical, en el taller sobre Mujeres y Sindicatos del ENM siguiente se avanzará en una consideración del trabajo doméstico como “un trabajo no reconocido ni remunerado (...) que recompone la fuerza de trabajo que va al mercado laboral”, y que por lo tanto tiene “un valor económico” (ENM 1987, Córdoba)¹⁵. Asimismo, se reitera la demanda por la reglamentación de los jardines maternales zonales, como responsabilidad del Estado en el cuidado de las familias. En ese sentido, se denuncia la “doble jornada” y la “doble explotación” de las mujeres, incorporando así tempranamente el debate acerca del carácter de (lo que actualmente llamamos) las tareas de cuidado y la inequitativa distribución de las responsabilidades sobre la reproducción social. Por otra parte, las estrategias indicadas para promover la participación sindical de las mujeres enunciadas en el primer encuentro y recuperadas en el segundo -si bien no abordaron explícitamente el problema de la división sexual del trabajo y las desigualdades en la distribución del trabajo doméstico-, plantearon algunas cuestiones significativas. En particular, se explicita que esta participación requería de una serie de iniciativas a nivel de las estructuras sindicales orientadas a compatibilizar el tiempo del trabajo doméstico con el de la actividad sindical; además, se demanda al Estado un conjunto de servicios vinculados con el sostenimiento de la vida de las familias trabajadoras.

Durante el II Encuentro realizado en Córdoba, también se discutió la “agudización” de la situación de la mujer en el marco de una profundización de la explotación de los trabajadores, la falta de fuentes de trabajo y el cuentapropismo como símbolo de la crisis del empleo. Se denunció discriminación en el ingreso, salarial, en los ascensos y el incumplimiento de conquistas históricas como “el día femenino” y “horas por lactancia”. Entonces el trabajo rural y el trabajo doméstico remunerado tuvieron un lugar de reflexión específico en el temario: sobre el primero se denunció las condiciones de esclavitud y, sobre el segundo, se sostuvo como principal reivindicación “la reforma de la legislación laboral vigente desde 1956” en pos de obtener jubilación, escala salarial, regulación del descanso y regulación del trabajo de menores de edad.

La “incorporación de trabajadoras rurales y domésticas a la ley de contratos de trabajo” vuelve a ser enunciada al año siguiente, en el III ENM realizado en Mendoza. Allí se puso especial énfasis en la exigencia de “democratización de las estructuras sindicales” supeditada a “la representación de las mujeres en los órganos de dirección de la CGT”, así como a “la representación de las mujeres en los sindicatos de base” con el funcionamiento de comisiones internas y cuerpos generales de delegados (ENM 1988, Mendoza). Nuevamente aparecía la necesidad de promover las Secretarías de la Mujer y la incorporación de las demandas de las mujeres trabajadoras como reivindicaciones sindicales: licencias por nacimiento o enfermedad de hijos para madres y padres, cobro indistinto del salario familiar, reglamentación de la ley sobre jardines maternales o pago del jardín a los padres y madres con niños menores de tres años.

¹⁴En noviembre de 1973 se sancionó la Ley 20.582 "Creación del Instituto Nacional de Jardines Maternales zonales", orientada a garantizar una estructura pública de cuidados para la infancia. Por otra parte, la Ley de Contrato de Trabajo sancionada en septiembre de 1974 determinó que “en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan” (art. 179). La reglamentación de ambas normativas -aun no efectivizada- fue una demanda muy presente en la agenda de los ENM a lo largo de su historia.

¹⁵Cabe mencionar que la coordinadora de ese taller fue María Elsa Nou, reconocida feminista y activista sindical de la Lista Blanca del sindicato de docentes de Córdoba.

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

Congruente con el proceso de fragmentación y debilitamiento al que asistían las organizaciones sindicales a comienzos de la década de los noventa, su presencia en los ENM fue perdiendo peso, al punto que entre la VI y la X edición realizadas entre 1991 y 1995, desaparece el taller sobre temas sindicales. Comienza a vislumbrarse así en los Encuentros un desplazamiento o resignificación de las organizaciones del trabajo y de las mujeres trabajadoras en el que se yuxtaponen procesos de distinto orden. Por un lado, la *onegeización* del movimiento de mujeres que, a diferencia de otros países latinoamericanos donde se produjo al calor de la década de 1980, se difunde en Argentina en la década siguiente con la emergencia de organizaciones “no gubernamentales” surgidas al amparo de la cooperación internacional (Di Marco, 2010). Paralelamente, una cierta “academización” de la producción de estudios universitarios sobre las mujeres, que tendieron a desvincularse del movimiento (Nari, 1994), y asociado a ello una pérdida de interés en la capacidad de agencia de la *clase* en el campo académico en general, y en el feminismo teórico en particular, señalado como una suerte de abandono de la agenda del trabajo por parte del feminismo académico¹⁶. Por último, y en el marco de la crisis y desmantelamiento de las instituciones laborales durante los años noventa (Medina, 2019), se registró también una participación creciente de las mujeres en las incipientes organizaciones territoriales y de trabajadores desocupados, cuyo clivaje será una matriz piquetera. Como señalan algunos estudios que indagaron sobre estas experiencias en clave de género, tanto en las acciones de protesta -cortes de ruta, puebladas y marchas- como en la organización y el sostenimiento del trabajo territorial que les daba sustento -ollas populares, merenderos, huertas, roperos-, el protagonismo de las mujeres resultó decisivo (Rauber, 2001; Causa y Ojam, 2008; Andújar, 2014). Desde la percepción de las activistas sindicales, por entonces también se registra una tendencia a la participación “inorgánica” de mujeres en los Encuentros.

“En el encuentro de Buenos Aires [1996], fue una cantidad de personas sueltas, individuales, y además en las discusiones se perdía mucho tiempo en contar las historias particulares”. (Entrevista a SM, octubre de 2017).

Al calor de estos procesos, hacia 1996 reaparecen los talleres sobre Sindicalismo en los ENM. Desde entonces y hasta inicios de la década siguiente las reivindicaciones recuperan muy poco de la agenda de la década de 1980; el debate de los encuentros se enmarca mucho más en la necesidad de construir nuevas herramientas de lucha en un escenario de retroceso de los derechos laborales y se denuncia tanto el modelo económico -y su expresión en la flexibilización laboral, la política de planes sociales de empleo transitorio, el crecimiento de la desocupación- como la defección de una dirigencia sindical “cómplice”, que “no representa los verdaderos intereses de los trabajadores” (ENM, 1996, Buenos Aires; ENM, 1997, San Juan; ENM, 1998, Resistencia). En ese sentido, desde los talleres dedicados a los sindicatos se alienta por un lado la apuesta por el fortalecimiento de la nueva CTA¹⁷, y luego también la articulación de las expresiones sindicales que confrontaban con la CGT: en los ENM

¹⁶“La otra vez tuve un intercambio con Claudia Korol y yo le decía que el feminismo había abandonado la agenda del trabajo (...). Es cierto que el feminismo ha producido muchos avances en relación con la economía del cuidado, el trabajo doméstico... pero eso no quiere decir que tenga algo que ver con la militancia”. (Entrevista a ED, julio de 2017)

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

de 1996 y 1997 por ejemplo, se plantea la conformación de una Mesa de Enlace entre la nueva CTA, la Corriente Clasista y Combativa (CCC) y el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), propuesta que se enmarca en la necesidad de configurar un “nuevo modelo sindical más democrático”, con el fortalecimiento de cuerpos de delegados. Desde esa perspectiva, se adhiere a las Marchas Federales y se reivindican estrategias como los *piquetes* y las *puebladas*.

El complejo contexto económico y político que se agudizó a fines del siglo pasado encontró en la organización de los ENM una resonancia particular. En el Encuentro del año 2000 aparece un taller “autoconvocado” que analiza el impacto de la desocupación sobre las mujeres trabajadoras. Desde el año siguiente, esta problemática se incorporó formalmente como una Comisión particular en la estructura del Encuentro, y se sostiene como tal -con algunas intermitencias- hasta el año 2012. En 2001, la comisión de Mujer y desocupación se despliega en seis talleres, con participación de más de 400 mujeres mientras que la de mujer y sindicalismo abarca sólo dos talleres en los que se exhorta a los sindicatos a “promover la organización de los desocupados” (ENM 2001, La Plata).¹⁸ En las conclusiones se describe la situación de las mujeres que están a cargo de planes Trabajar, que participan en los cortes de ruta y que tienen una “triple función: trabajadora, luchadora y madre administradora de \$129 [del plan]” (ENM 2001, La Plata). Siguiendo a Di Marco (2010), la incorporación de la problemática de la desocupación, así como el protagonismo que adquieren dentro de los ENM las mujeres organizadas en el movimiento piquetero y en cooperativas de trabajo, sugieren la configuración emergente de un feminismo de corte popular, interpelado por la profundización de la crisis de modelo de acumulación y su particular impacto sobre las mujeres.

Junto con la cuestión de la desocupación en un escenario de emergencia, desde 1997 comienza a adquirir cierto peso en los ENM el debate en torno a la *eficacia del cupo femenino* como herramienta para favorecer la participación de las mujeres en el ámbito sindical. La controversia, anclada en la experiencia del cupo femenino para los cargos legislativos¹³, se desarrolló durante varias ediciones del Encuentro alrededor de distintas posiciones en tensión: por un lado aquella que, admitiendo los límites de la normativa, confiaba en la posibilidad de garantizar por esta vía legal una mayor apertura en la conformación de las listas de los sindicatos. Por otro lado, la postura crítica respecto de este instrumento apuntaba a su carácter de exterioridad respecto de la dinámica institucional de los sindicatos, a la vez que señalaba el riesgo de limitar (poner un “techo” a) la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Asimismo, se advierte cierta tensión entre legalidad y legitimidad de la participación de las mujeres en los sindicatos, en la posición que rechaza la ley de cupo porque las mujeres “tenemos las mismas capacidades” para ocupar cargos (ENM 1997, San Juan), y en ese sentido que “sería mejor si a los espacios los ganamos luchando y con respaldo de las bases” (ENM 1999, Bariloche). Para los años 2000 y 2003 se habla de un piso mínimo del 30% de los cargos, mientras que otras mociones proponen paridad de cargos. No obstante persiste la idea mayoritaria de no incluir el cupo, bajo el argumento de evitar la intromisión del Estado a la vida interna de los gremios (ENM 2000, Paraná; ENM 2003, Rosario).

“El cupo sindical fue una cosa que vino de afuera, y fue muy criticada por las centrales del resto del mundo. Cómo a ustedes les van a imponer una ley sobre cómo debe organizarse el sindicato... Con ese proyecto tuvo que ver un grupo, primero Graciela Camaño, y luego un grupo que vieron la posibilidad. Un grupo de mujeres peronistas... el sindicalismo siempre lo vio como algo ajeno” (Entrevista a ED, julio de 2017).

En ese contexto adverso para el empleo protegido, entre las principales estrategias de promoción de la participación sindical femenina las talleristas de distintos puntos del país siguen reconociendo año a año la potencialidad de la institucionalización de estructuras específicas que, hasta el año 2003, aparecen denominadas como secretarías “de la Mujer” (ENM, 2003, Rosario). De modo que la demanda por la conformación de secretarías u otros espacios de participación para las mujeres en las estructuras sindicales, lejos de haber quedado saldada, se reafirma y se destaca en el horizonte de recuperar los sindicatos “como herramientas de lucha con independencia de clase” (ENM 2000,

¹⁸Ley 24.012, sancionada en 1991.

Paraná). Estas secretarías siguieron siendo consideradas como herramienta de fortalecimiento de la militancia sindical de las mujeres, e incluso se llegó a exigir la reforma de los estatutos gremiales para que esos cargos fueran ejecutivos y electivos como garantía de democratización gremial (ENM 2001, La Plata; ENM 2002, Salta; ENM 2003, Rosario). Sin embargo no es la única estrategia reconocible pues -aunque con menos presencia en las conclusiones de los Encuentros-, aparece también la necesidad de promover *redes intersindicales* mediante la formación de un “movimiento sindical de mujeres con encuentros semestrales” (ENM 1998, Resistencia) o la realización de un “encuentro nacional de mujeres sindicalistas” (ENM 1999, Bariloche) así como “la participación de las mujeres en las paritarias” (ENM 2001, La Plata).

Coherente con esos horizontes, hacia el año 2000 la CTA conformó la “Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades” dando un paso que, en términos de institucionalización, podría considerarse tardío si atendemos a que desde su nacimiento esta central venía sosteniendo un intenso trabajo en espacios dedicados a los derechos de las mujeres y a las problemáticas de género (Aspiazu, 2014). Sin embargo, la denominación de la secretaría da cuenta de una anticipación de la Central en la utilización de la categoría de género como modo de abordar las desigualdades en el mundo del trabajo. En ese marco, la institucionalización de la secretaría dio nuevo impulso a las reivindicaciones de género y también permitió la realización de pre-encuentros o encuentros de mujeres de la CTA, para el fortalecimiento de una agenda propia y la elaboración de documentos con los cuales las activistas sindicales participaron en los ENM:

“Nosotras hemos intentado ir siempre organizadas al Encuentro de Mujeres, (...) buscamos llevar una agenda propia... en los últimos por ejemplo hemos llevado el tema de las licencias por violencia de género, o la Reforma del Código por el tema de las responsabilidades parentales compartidas, o los temas de cuidado”. (Entrevista a ED, julio de 2017).

Por su parte la CTERA -uno de los sindicatos con mayor peso y protagonismo dentro de la CTA- también apostó a promover la participación femenina en las organizaciones sindicales, con la creación de la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades a través de una reforma estatutaria impulsada en febrero de 2001. En los años siguientes, este movimiento se replicó también en los sindicatos de base provinciales:

“Ctera siempre ha tenido una línea muy clara en la defensa de los derechos humanos y las cuestiones de género. Y era una política de la Ctera la creación de secretarías de derechos humanos o secretarías de género, porque en algunos [sindicatos] ya había secretarías de la mujer, y acá se crea, en ese marco, la Secretaría de Derecho humanos y género, en 2011. Y ahí me tocó a mí”.(Entrevista a SM, octubre de 2017)

Finalmente un desplazamiento significativo en la agenda sindical de los ENM -y que tomará impulso en los sindicatos en las décadas siguientes-, es el que se produce a partir de 1998 cuando comienza a impulsarse la organización de actividades ya no para el 8 de marzo, sino para el 25 de noviembre, que se irá instalando como el día contra la Violencia hacia las Mujeres como resultado de un sistemático trabajo del movimiento feminista desde inicios de la década de 1980.¹⁹ Así entre las propuestas de los distintos talleres en que se divide la comisión de mujeres y sindicatos se discute y promueve la realización de una “huelga general” y/o “jornada nacional de lucha y movilización” para el 25 de noviembre considerando que “la principal violencia es la desocupación” (ENM, 1999, Bariloche) o en reclamo de “Pan y Trabajo para todas” (ENM, 2000, Paraná). Esas propuestas esgrimidas en los encuentros dan cuenta de un lento proceso de acumulación en el que se van amalgamando la conmemoración, la protesta laboral y la manifestación pública como modo de acción colectiva del movimiento de mujeres para visibilizar las múltiples injusticias en las que se inscribe la

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

condición femenina.

4. Recomposición sindical y resignificación de una agenda de género en el nuevo siglo

La salida a la profunda crisis económica, política y social de 2001-2002 supuso un complejo proceso de reinstitucionalización en diversos planos de la vida social argentina. En particular, la primera década del siglo XXI se caracteriza por la reinstalación de las políticas laborales como centro del proyecto de inclusión social y producción de ciudadanía. La alianza inicial del kirchnerismo con el movimiento sindical permitió otorgar un significativo protagonismo a la política laboral dentro del modelo de intervención social del Estado. La recomposición del mecanismo de negociación colectiva y la fijación de aumentos al salario mínimo a través de la reapertura del Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, el Plan Nacional de Regularización del Trabajo y la sanción en 2004 de la ley de ordenamiento laboral (N° 25.877), las políticas de inspección del trabajo y las de capacitación y formación profesional, tuvieron un fuerte impacto sobre las condiciones de trabajo y los salarios (Trajtemberg, 2016; Filipetto, Pontoni y Trajtemberg, 2015). En un contexto de crecimiento económico se recuperaron los niveles de empleo, cayó la rotación de la fuerza de trabajo y se registró un incremento del ingreso promedio²⁰ de los asalariados (Cortés, 2013; Beccaria y Maurizio, 2013; Medina, 2019), lo cual redundó además en una recomposición de las estructuras sindicales y un incremento del poder sindical en las negociaciones.

De esta manera, el escenario de realización de los ENM durante esta etapa estuvo marcado por la sanción e implementación de un conjunto de leyes y políticas orientadas a la protección del trabajo, con particular impacto en las mujeres trabajadoras. Entre otras que mencionamos más adelante, dos medidas vinieron a reparar injusticias históricas tematizadas en los ENM como situaciones de mayor precarización del trabajo femenino: en 2013, se sancionó una ley especial orientada a proteger el empleo doméstico remunerado (ley 26844), y el mismo año se aprobó la ley de empleo rural o “del trabajo agrario” (ley 26727). Junto con ello, la extensión de la protección social con la creación de un sistema de jubilaciones no contributivas²¹, y la ampliación de las asignaciones familiares mediante la Asignación Universal por Hijo, conformaron un paquete de medidas que incidió sobre la realidad de las mujeres en tanto protagonistas del trabajo de cuidado familiar.²²

Por estos años, se registra por un crecimiento sostenido de la participación de mujeres en los encuentros, que se tradujo en la multiplicación de los espacios de debate y también en la diversificación y ampliación de la agenda de temas abordados. En este sentido, un elemento a considerar en esta etapa es la presencia de los temas laborales en una diversidad de espacios de discusión, que se incorporan al temario de los ENM en función de las diferentes coyunturas y atendiendo a las diversas perspectivas y objetivos que los encuentros albergan.

La preocupación por el trabajo doméstico -con variaciones en su denominación, así como en cuanto a las demandas elaboradas en los distintos talleres- es una constante a lo largo de la historia de los ENM. La temática vuelve a aparecer con fuerza en la conformación de comisiones específicas en los Encuentros de 2003 (Taller N° 11 “Trabajo invisible, amas de casa”), 2004 (Taller N° 7 “Mujeres

²⁰Entre 2003 y 2010 se incrementó progresivamente el salario mínimo vital y móvil, mediante actualizaciones anuales que implicaron un incremento del 920% (Recalde, 2011).

²¹La ley 25.994 de prestación previsional anticipada, sancionada a fines de 2004, se conoció como “jubilación para amas de casa”. Esta primera versión de la moratoria se desarrolló entre 2005 y 2007, mientras que en 2014 se sancionó la Ley 26.970 que dará cuerpo a la Segunda Etapa del Plan de Inclusión Previsional, extendida hasta 2016 (Corsiglia Mura, 2017). Si bien estaba pensada para garantizar la cobertura previsional de los trabajadores y trabajadoras (varones y mujeres) que habían desarrollado su vida laboral en un contexto de precarización del empleo, lo cierto es que del total de beneficiarios (más de 2.700.000 hasta el año 2016, mediante), el 85% fueron mujeres que no reunían los 30 años de aportes para acceder a una jubilación formal (Danani y Beccaria, 2015).

²²En cuanto al impacto de la AUH, los estudios presentan interpretaciones diversas: mientras que para algunos colocó a las mujeres como titulares de la administración de dicha transferencia -en su condición de madres-, reforzando la naturalización de su rol de cuidadoras (Rodríguez Enríquez, 2011; Pautassi, Arcidiácono y Straschnoy, 2014), para otros contribuyó a generar márgenes de autonomía económica y reconocimiento, potenciado en la posibilidad de posicionarse como proveedoras del hogar en su posición de cuidadoras (Micha, 2018).

y trabajo doméstico”); 2005 (Taller “Mujer sostén de familia”) y 2007 (Taller N° 33: Mujeres, trabajo invisible, amas de casa). Entre otras cosas, se demanda para las amas de casa “salario, jubilación y obra social”, el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico y una “jubilación para las amas de casa sin participación de las AFJP” (ENM 2004, Mendoza). En 2005 el ejecutivo nacional impulsa la aprobación del régimen de moratoria previsional, mencionado más arriba, evidenciando las huellas de una larga historia de reclamos en torno al reconocimiento de las tareas de cuidado. Luego de la sanción de la ley de moratoria, el reclamo continúa presente en las comisiones dedicadas al trabajo doméstico, aunque se amplía la demanda hacia la remuneración de “todos los trabajos ‘invisibles’ que hacemos las mujeres, dentro y fuera del hogar o para la comunidad o el barrio” (ENM 2007, Córdoba). En cuanto a los talleres dedicados específicamente a la cuestión sindical, el tema del reconocimiento, remuneración o extensión de la protección laboral al trabajo doméstico está prácticamente ausente.

No obstante, las comisiones de mujeres y sindicatos continúan poniendo en agenda algunas reivindicaciones históricas que aluden a los derechos de las mujeres, en cuanto trabajadoras en un sentido amplio, así como a la responsabilidad estatal y patronal respecto de la reproducción de las familias. En estos años se reitera la demanda por la creación de guarderías y jardines maternales, tal como se establece en la Ley de Contrato de Trabajo pero también en la ley 20.582 de jardines maternales zonales, de la que se continúa reclamando su reglamentación (ENM 2004, Mendoza; ENM 2005, Mar del Plata; ENM 2006, Jujuy; ENM 2008, Neuquén). Asimismo, se sostiene el pedido por la ampliación de licencias por nacimiento para madres y padres (ENM 2004, Mendoza; ENM 2005, Mar del Plata) y por lactancia (ENM 2004, Mendoza; ENM 2005, Mar del Plata), así como la creación de subsidios o asignaciones familiares -especiales o universales- para hacer frente al deterioro del salario de las familias trabajadoras. En este sentido, en octubre de 2009 el Ejecutivo nacional emitió el decreto N° 1602 para la creación de la “Asignación Universal por Hijo para Protección Social”, que incorporó en el Régimen de Asignaciones Familiares a las familias con jefas y jefes de hogar desocupados o que trabajaran en el ámbito de la economía informal.

Por otra parte, una cuestión que tiene una presencia sostenida a lo largo de los ENM durante esta etapa es la relativa a la participación de las mujeres en los sindicatos, en el marco del cuestionamiento hacia las formas de organización consideradas verticales, burocráticas y poco permeables al activismo de base. “Las estrategias de participación de las mujeres en los sindicatos fue el debate de mayor interés: cupo, capacitación, formación de cuerpos de delegados. (...) Se discutió acerca de la democracia sindical” (ENM 2011, Bariloche). Si bien no se propone como una relación causal o necesaria, el fortalecimiento del protagonismo de las mujeres aparece en diversas ocasiones vinculado con la necesidad de “recuperar los sindicatos” de las conducciones burocráticas (ENM 2007, Córdoba, ENM 2008, San Juan; ENM 2011, Bariloche). Alrededor de esta cuestión, se reiteran las demandas por la implementación de un cupo sindical para las mujeres, aunque en este período se registra una novedad significativa: la sanción en 2002 de la Ley de Cupo Sindical Femenino (25.674), que expresó un cambio de paradigma respecto de las estrategias para lograr una mayor incidencia de la agenda de las mujeres transversalizando el enfoque de género en toda la organización sindical (Hammar, 2003; Bonaccorsi y Carrario, 2012). Sin embargo ya desde los años previos, como mostramos más arriba, la propuesta del cupo sindical era objeto de controversia entre la militancia feminista, debate que no necesariamente se trasladó hacia el interior del conjunto de las organizaciones sindicales. Las discusiones registradas en los sucesivos ENM son coincidentes con los testimonios de las entrevistadas, así como también con los estudios disponibles (Carrario y Freire, 2010; Libchaber de Palomino, 2011). En cuanto a las conclusiones expresadas en los talleres sobre Mujeres y sindicalismo, la demanda por el cupo se desplaza hacia el “cumplimiento de la ley de cupo sindical” (ENM 2003 Rosario; ENM 2004, Mendoza; ENM 2005, Mar del Plata) y el objetivo de establecer el cupo “como piso y no como techo” (ENM 2003, Rosario). Este desplazamiento aparece articulado también con una demanda por mayor participación y protagonismo de las mujeres en la toma de decisiones en los sindicatos, un reclamo que continúa configurándose como horizonte de allí en adelante.

En el mismo sentido, la propuesta de creación de secretarías u otros espacios “de mujeres” dentro de los sindicatos reaparece en esta etapa con un nuevo impulso: en 2005 uno de los talleres sobre

mujeres y sindicatos propuso la organización específica de una comisión “para crear secretarías de género en todos los sindicatos” (ENM 2005, Mar del Plata); “que se creen secretarías para tomar las problemáticas de las mujeres en todos los sindicatos” (ENM 2007, Córdoba); “fortalecer los espacios de género y pelear por su creación donde no existen” (ENM 2012, Posadas); “impulsar en los sindicatos la formación de secretarías de género (...) que impulsen campañas de visibilización y acompañamiento a nuestras trabajadoras afiliadas. (...) Con espacios de formación para capacitarnos y empoderarnos” (ENM 2013, San Juan). Asimismo, se verifica en las conclusiones de la comisión de mujeres y sindicalismo otro desplazamiento conceptual que da cuenta de los debates reseñados más arriba, respecto de la transversalización de la cuestión del género hacia el interior de las organizaciones y la problematización de la condición de “mujer” como sujeto. Así, en 2007 un taller propone “que las secretarías de la mujer contengan en su nombre un concepto más amplio como secretaría de igualdad de oportunidades y derechos humanos” (ENM 2007, Córdoba), explicitando la incorporación de nuevas perspectivas sobre la transversalidad de los enfoques de género dentro de los ENM.

También a comienzos de siglo, como señala Di Marco (2010), los derechos relacionados con la sexualidad y el aborto adquieren una presencia insoslayable en los encuentros. Ya desde 2001, el reclamo por políticas de anticoncepción y la legalización del aborto aparecen como un tópico a lo largo de las distintas comisiones de trabajo de los ENM, incluida la de Mujer y Trabajo o Mujer y Desocupación. A comienzos del año 2005, desde los ENM se lanza la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito²³, articulada desde una diversidad de organizaciones y cuyos fundamentos refieren a cuestiones de democracia, de respeto a los derechos humanos de las mujeres, de equidad y justicia social. Así, desde 2005 las comisiones de mujeres y sindicatos reclamaron “educación sexual en las escuelas, anticonceptivos gratis para no abortar, aborto legal, seguro y gratuito para no morir” (ENM 2005, Mar del Plata); “despenalización del aborto” (ENM 2006, Jujuy); “impulsar una jornada nacional por la legalización del aborto” (ENM 2007, Córdoba); “campaña nacional por la despenalización del aborto” (ENM 2008, Neuquén); “convocar el 1 de noviembre al Congreso Nacional por educación sexual para decidir, anticonceptivos para no abortar y aborto legal, seguro y gratuito en hospitales del Estado para no morir” (ENM 2011, Bariloche). En 2013 las comisiones de mujeres y sindicatos propusieron la “creación de secretarías de la mujer en todos los sindicatos donde se discuta la aprobación de una ley de aborto” y “trabajar desde los sindicatos el aborto como tema prioritario de salud, impulsando la campaña por el aborto legal, seguro y gratuito” (ENM 2013, San Juan).

No obstante, los relatos de las activistas sindicales entrevistadas marcan como límite de esta cuestión la distancia entre los debates y posicionamientos producidos en el nivel de las centrales sindicales (principalmente en el caso de CTA y Ctera, así como de las referencias internacionales como la CIOSL y luego la CSI), y las posibilidades de su apropiación por parte de los sindicatos de base. Tal es el caso de la despenalización del aborto, demanda en torno de la cual la CTA construyó un posicionamiento público desde el inicio de la Campaña -que trasladó a los Encuentros de Mujeres-, pero cuya inserción en la agenda de los sindicatos de base resultó mucho más compleja:

“¿Porque qué pasa? la unidad de las centrales es política, y la de los sindicatos es reivindicativa. Entonces en las centrales se llega a acuerdos como la despenalización del aborto, que en los sindicatos de base tardan mucho más tiempo. Yo lo que creo es que lo que cambia es que llegue a los sindicatos de base y se transforme en herramientas para que la desigualdad se termine”. (Entrevista a ED, julio de 2017)

Por otro lado, la tematización de la violencia hacia las mujeres -como una de las cuestiones

²³La Campaña Nacional por el Derecho al Aborto legal, Seguro y Gratuito es una amplia alianza federal de organizaciones y actores que son parte de la lucha por el derecho al aborto. Si bien se lanzó públicamente en 2005, “tiene sus simientes en el XVIII Encuentro Nacional de Mujeres realizado en Rosario en el año 2003 y en el XIX ENM desarrollado en Mendoza en el 2004” (web de la Campaña, disponible en: www.abortolegal.com.ar)

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

Por esos años, el Ministerio de Trabajo de la Nación creaba la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT, Decreto N°214/06), para “velar por el cumplimiento del principio de no discriminación; monitorear y corregir cualquier acción que vulnere la dignidad de las/os trabajadoras/as y sus derechos; garantizar acciones tendientes a la erradicación de la violencia”.²⁴ En 2007 la problemática de la violencia laboral adquiere una resonancia particular en la institucionalidad estatal, con la creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral²⁵ y, posteriormente, con la sanción de la Ley 26.485 para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el año 2009. Esta última ley, que especifica el ámbito laboral como uno de los espacios bajo regulación,²⁶ reforzó las disposiciones ya existentes en la materia en la Ley de Contrato de Trabajo (Berasueta y otros, 2010; Partenio, 2011). Estos avances institucionales fueron constituyéndose - aunque con una relativa demora- en oportunidades para la acción de las activistas sindicales que, desde espacios como las secretarías de género en los sindicatos de base, desplegaron actividades de concientización y formación e impulsaron la aprobación de instrumentos normativos orientados a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral:

“[a nivel de convenio] el primero es la licencia por violencia de género. Lo plantea UTE; se consigue primero en Chubut porque Estefanía Aguirre era la secretaria de género de Ctera²⁷, y después lo lleva a los otros gremios”. (Entrevista a ED, julio 2017).

Al comenzar la segunda década del nuevo siglo, asistimos así a una renovada capacidad organizativa de las mujeres en los sindicatos con una nutrida agenda de género construida en la acumulación de tres décadas de Encuentros y de un crecimiento del activismo feminista. La creación de secretarías y otros espacios dedicados al género en diferentes sindicatos y centrales se dinamiza como estrategia de algunas organizaciones de trabajadores, y se consolida como plataforma para la promoción de distintas acciones: la realización de encuentros sectoriales de mujeres a nivel de las federaciones nacionales²⁸, la promoción de actividades de sensibilización y capacitación, y la creación

²⁴ Género y negociación colectiva. Módulo 1. MTEySS. Material de formación sindical, 2014.

²⁵ La OAVL fue creada por Resolución MTEySS N° 05/07, con el objetivo de “Establecer políticas públicas y acciones destinadas a procurar condiciones dignas de trabajo, proporcionando asistencia legal y psicológica, desarrollando acciones de divulgación, capacitación e investigación sobre el tema de violencia laboral”.

²⁶En su art. 6, inc. C, la ley establece que “se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres”.

²⁷ La licencia por violencia de género se aprueba en Chubut en 2014.

²⁸Entre otros ejemplos, en 2011 la Federación Judicial Argentina - perteneciente a la CTA Autónoma -, convocó desde la nueva Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades al primer encuentro nacional de mujeres

o fortalecimiento de espacios de investigación y diseño de políticas e intervenciones públicas.²⁹ De esta manera, se evidencia durante este período una revitalización de las secretarías o espacios dedicadas al género dentro de algunos sindicatos, llegando incluso a orientarse hacia la intervención en los acuerdos paritarios bajo el impulso de normativas y políticas de equidad de género en el trabajo, como la licencia por violencia de género y la modificación del régimen de licencias parentales, el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo y las distintas formas de discriminación en los ámbitos laborales. Es en este contexto que la convocatoria a la movilización cada 25 de noviembre en rechazo de todas las formas de violencia hacia las mujeres adquiere nueva vigencia, y en los talleres de los ENM aparece más claramente vinculado con el análisis y denuncias respecto de la violencia en el ámbito laboral.

Por fuera de los sindicatos -aunque no necesariamente a distancia de lo que en ellos venía sucediendo-, la violencia hacia las mujeres puesta de manifiesto en el creciente número de feminicidios fue el detonante de la aparición pública del colectivo #NiUnaMenos y la salida masiva a las calles el 3 de junio de 2015. Ese “no radical”³⁰ a la violencia machista vino a suturar demandas muy diversas, pero por sobre todo interpeló a la sociedad en su conjunto abriendo un tiempo de reflexión en el que se registró al femicidio como un límite extremo en una “cadena de violencias”, todas ellas ejercidas sobre la marca sustantiva de la desigualdad, la explotación y cosificación de los cuerpos femeninos.³¹ Ese vínculo que venía construyéndose lentamente, es sin duda el que hizo posible la novedosa convocatoria a un “paro” nacional de mujeres el 19 de octubre de 2016, convocatoria replicada a nivel internacional el 8 de marzo de los años posteriores. Lo que cambió a partir de entonces sin duda ha sido la activación militante de las mujeres trabajadoras en la búsqueda por construir nuevas convergencias. El proceso sigue abierto.

5. Conclusiones

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

Los conflictos y demandas relativos a la condición diferencial de explotación de las mujeres estuvieron presentes en los tempranos años ochenta, entre la salida de la dictadura y el lento proceso

judiciales. Por su parte, el 10 de diciembre de 2013 -en conmemoración del aniversario de los DDHH y de la recuperación de la democracia - la Asociación Bancaria lanzó la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, cuyas políticas han dado un lugar central a la violencia laboral y al acoso sexual con la producción de documentos para la formación de afiliados, así como al Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias a nivel nacional. A nivel local, la UEPC también creó su Secretaría de Género y Derechos Humanos hacia 2011, desde donde realizan talleres con perspectiva de género en toda la provincia, a partir de los que se intenta dar respuesta de carácter político a los requerimientos que entre los afiliados abrió la sanción de la ley 26.485 de prevención de violencia hacia las mujeres.

²⁹ En 2009, la CTA fundó el Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (CEMyT), que bajo la coordinación de Estela Díaz y con la participación de destacados referentes académicos y políticos, desarrolló entre 2010 y 2013 investigaciones y propuestas que enriquecieron y dieron visibilidad a la cuestión del trabajo de las mujeres.

³⁰ Retomamos aquí la formulación de Nardacchione (2006), quien identifica ese rechazo inicial -un “NO!” que logra unificar diversas protestas alrededor de una consigna general y sencilla- como punto de partida en la construcción de las demandas.

³¹ Los sindicatos no fueron ajenos a esa movilización aunque su participación se dio desde sus Secretarías, o menos orgánicamente. Los testimonios dan cuenta que desde ese momento comenzó a registrarse la formación de grupo de base, “donde las compañeras han tomado la iniciativa de juntarse”. (Entrevista a SM, octubre de 2017)

de reconstrucción institucional de la democracia. Una lectura de los documentos emanados del ENM permite advertir allí el modo en que la necesidad de dar respuesta a las injusticias ligadas a la condición femenina formaron parte de las disputas por el sentido de la *democratización sindical*. Dicha democratización quedaba entonces supeditada no sólo al reconocimiento de las demandas específicas de las mujeres trabajadoras, sino también a la promoción y garantía de su participación cualitativa y cuantitativa en los sindicatos. En cuanto a las primeras, los ENM dan cuenta de una agenda de injusticias específicas en torno a la denuncia de la “doble jornada”, el “trabajo invisible”, la “discriminación en ingresos y ascensos”, la “discriminación salarial”, el “incumplimiento de conquistas” como el día femenino o las horas de lactancia, o la extrema vulnerabilidad de las mujeres en sectores históricamente precarizados como el trabajo rural y el trabajo doméstico remunerado. Observamos además un temprano reconocimiento a las “amas de casa” en su condición de trabajadoras, reponiendo el valor económico del trabajo reproductivo como tema de la agenda sindical construida en los Encuentros.

Durante toda la primera etapa estudiada, la promoción de la participación de las mujeres trabajadoras en los sindicatos aparece como una necesidad y como condición para la democratización de las organizaciones. En los primeros Encuentros se expresa un cuestionamiento al uso diferencial del tiempo entre varones y mujeres, y en ese marco se propone adaptar el funcionamiento de las organizaciones para garantizar la participación femenina. Junto con ello, se exigió al Estado la atención de las tareas de cuidado (jardines, lavanderías comunitarias), aunque esta demanda adquiere una doble valencia: como condición para la participación sindical femenina, y como derecho frente a la “doble jornada” laboral que recae sobre las mujeres. Paralelamente a estas reivindicaciones, se sostiene la exigencia de representación de las mujeres en los órganos de dirección de los sindicatos de base y de las centrales nacionales, demanda que se articuló alrededor del cupo sindical. No obstante, la construcción de estructuras específicas -secretarías de la mujer o, posteriormente, de género e igualdad- al interior de los sindicatos, así como de redes *intersindicales* de mujeres, se convirtieron en las estrategias con mayor peso en la agenda de los ENM, en tanto se las reconoció como espacios potenciales de acción militante desde donde pujar para que los sindicatos asumieran como reivindicaciones propias los problemas de las mujeres trabajadoras.

Las reformas estructurales de signo neoliberal registradas durante la última parte de este período, impactaron tanto en el mundo del trabajo como en el movimiento de mujeres y el feminismo. A mediados de la década del noventa, la desaparición de los talleres sobre mujeres y sindicatos podría ser un indicador del debilitamiento de la participación sindical de las mujeres, en el marco de la desarticulación y fragmentación del sindicalismo argentino. Desde mediados de la década -cuando reaparece la cuestión sindical en los ENM- y hasta inicios de la década siguiente, las reivindicaciones recuperan muy poco de la agenda de los ochenta y evidencian una posición *defensiva*, en la que predomina la preocupación por construir nuevas herramientas de lucha en un escenario de retroceso de los derechos, asumiendo la urgencia de un “nuevo modelo sindical”. En ese horizonte, desde los talleres sobre sindicatos se alienta por un lado el fortalecimiento de la nueva CTA y, luego, la articulación con las diferentes expresiones sindicales que confrontaban con la CGT: la CTA, el MTA y la CCC.

El segundo período comienza con la dificultosa salida de la crisis económica y social desatada en 2001, contexto en el que la desocupación y la flexibilización laboral aparecen como problemáticas centrales que afectan de manera particular el trabajo de las mujeres. La crítica a la extensión de los planes de empleo precarizado se articula con la denuncia acerca de la manera en que las tareas comunitarias de subsistencia (comedores, roperos, ollas populares) impactan sobre las condiciones de vida de las mujeres, sometidas ahora a una “triple jornada laboral”. En las discusiones sostenidas en los ENM durante este primer lustro del siglo, se evidencia además la presencia de organizaciones de desocupados/as y piqueteros/as, recientemente incorporados al escenario de disputas en torno a la resolución de la crisis.

En ese contexto, otro eje central de los debates del ENM refiere a la necesidad de recuperar a las organizaciones sindicales que, en la lectura de las activistas, aparecen como cómplices de -o impotentes frente a- la persistencia del ajuste económico y la precariedad laboral. En ese sentido, se redobla la apuesta por la participación de las mujeres en las estructuras sindicales, a través de la

creación de espacios institucionalizados que garanticen el protagonismo de las mujeres, como estrategia para dotar de mayor representatividad a las organizaciones y disputar la orientación de la acción, vinculándose con otros colectivos y movimientos. La creación de la Secretaría de Género de la CTA es paradigmática en ese marco, por el papel que esta Central desempeñó a lo largo de la década tanto en la dinamización de la cuestión de género en el espacio sindical como en la confrontación con la CGT. Por otro lado, el *cupo femenino* reaparece -en el marco de la sanción de la ley respectiva- como una herramienta para favorecer la participación sindical de las mujeres; no obstante, se expresa una controversia acerca de los alcances y límites de este instrumento, tras la advertencia de que no debe configurarse en un “techo” de la participación femenina.

En esta etapa, además, el problema de la *violencia* adquiere una significativa presencia en los talleres vinculados al mundo del trabajo dentro de los Encuentros Nacionales de Mujeres. Si bien registramos una tematización de esta cuestión hacia fines del período anterior, en aquellas primeras referencias aparece vinculada con el calendario del activismo feminista (por ejemplo, con propuestas como movilizar el 25 de noviembre). Es hacia mediados de la primera década del nuevo siglo la demanda por una ley sobre violencia laboral encuentra su inscripción dentro de los reclamos generales del movimiento de mujeres, y la agenda laboral-sindical de los ENM se amplía con el reclamo por la sanción de normativas orientadas a garantizar la intervención y la protección del Estado, en un escenario de recrudecimiento de la violencia machista. En este tema, nuevamente, la articulación de algunos actores dentro del espacio sindical con las diversas expresiones del movimiento de mujeres alimenta y dinamiza estrategias novedosas.

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

6. Bibliografía

Abal Medina, Paula y Diana Menéndez, Nicolás (2011) *Colectivos resistentes*. Buenos Aires: Imago Mundi.

Alma, Amanda y Lorenzo, Paula (2009) *Mujeres que se encuentran. Una recuperación histórica de los Encuentros Nacionales de Mujeres en Argentina (1986-2005)*. Buenos Aires: Feminaria.

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

Armellino, Martín (2012) “*Kind of blue*. Las vicisitudes de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) durante los años kirchneristas”. En Perez, G. y Natalucci, A. (eds.) *Vamos las bandas. Organizaciones y militancia kirchnerista*. Buenos Aires: Nueva Trilce.

Arriaga, Ana Elisa (2014) “La democratización sindical en disputa desde un gremio combativo. Luz y Fuerza de Córdoba en los ‘80’”. En: Revista *Cuadernos del Sur Historia*, N°43, Universidad Nacional del Sur, 2014- 2015. En línea: <http://www.cuadernosdelsur.uns.edu.ar>. F/c: 15/10/2017

---- y Medina, Leticia (2017) “Nosotras paramos: dilemas y tensiones de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género en la historia argentina reciente”. Ponencia en las IV° Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos. Buenos Aires, julio.

---- (2018) “Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación”. En: *Pasado Abierto. Revista del CEHis*. N°7. Mar del Plata. Enero-Junio, pp. 188-207.

Aspiazu, Eliana (2014) “Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en argentina.” En: *Realidad Económica*, N° 284, mayo-junio.

---- (2015) “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el

sindicalismo argentino”. Ponencia en el 12 Congreso ASET. Recuperado de: <http://nulan.mdip.edu.ar/2243/>

Atzeni, Maurizio y Ghigliani, Pablo (2013) “The re-emergence of workplacebasedorganisation as the new expression of conflict in Argentina”. En: Gall, G. *New Forms and Expressions of conflict at work*. London: PalgraveMacmillan.

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

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

Berasueta, Ana; Biafore, Eugenio; Neffa, Julio y Walhberg, Verónica (2010) “Principales reformas de la relación salarial 2002-2009”. En: *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, CEIL-PIETTE CONICET.

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

Bhattacharya, Titi (2017) *Social Reproduction Theory: remapping class, recentering oppression*, Londres, Pluto Press.

Bortolotti, Mariana y Figueroa, Noelia (2014) “El feminismo argentino en la apertura democrática. La experiencia autónoma de Unidas, Rosario (Argentina) 1982-1988”. En: *Revista Izquierdas*, N° 21, octubre, Universidad de Santiago de Chile, pp. 31-48.

Bonaccorsi, Nélide y Carrario, Marta (2012) “Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo”. En: *La Aljaba*, Vol. 16. En línea:http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042012000100007&lng=es&nrm=iso. F/c: 21/6/2017

Bonder, Gloria y Rosenfeld, Mónica (2004) “Equidad de Género en Argentina - Datos, problemáticas y orientaciones para la Acción”. Informe del Programa Regional de Formación en Género y políticas públicas, PNUD Argentina.

Carrario, Marta y Freire, Jorgelina (2010) “La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: De la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009)”. En: *La Aljaba*, Segunda época, Vol. 14, pp. 103-120.

Causa, Adriana y Ojam, Julieta (comp) (2008) *Mujeres piqueteras: trayectorias, identidades, participación y redes*. Buenos Aires: Ediciones Baobab.

Chejter, Silvia y Laudano, Claudia (2001) “Género en los movimientos sociales en Argentina”. Buenos Aires: CECYM.

Colgan, Fiona y Ledwith, Sue (2002) “Gender, diversity and mobilisation in UK tradeUnions”. En: Colgan, F. y Ledwith, S. (eds.) *GenderDiversity and Trade Unions. Internationalperspectives*. London: Routledge.

Corsiglia Mura, Lucía (2017) “¿La jubilación como derecho? Los debates que los Planes de Inclusión Previsional dejaron pendientes”. En: *Cuestiones de Sociología*, 17, e041. En línea: <https://doi.org/10.24215/23468904e041> F/c: 10/8/2019.

Damin, Nicolás (2013). La transformación organizacional en el justicialismo de los setenta: La Juventud Sindical Peronista (1973-1976). Nuevo Mundo. Mundos Nuevos Recuperado de <http://journals.openedition.org/nuevomundo/65399>. Consultado: 05/05/2018.

Danani, Claudia, y Beccaria, Alejandra (2015) “El camino argentino para la expansión de la cobertura provisional: fundamentos, condiciones y efectos en la protección de las moratorias previsionales argentinas de los años 2005 y 2014”. En 12 Congreso ASET, 5, 6 y 7 de agosto. En línea https://www.aset.org.ar/2015/ponencias/14_Danani.pdf . F/c: 7/8/2019

D’Antonio, Débora y Acha, Omar (2000) “La clase obrera invisible: imágenes y participación sindical de las obreras a mediados de la década de 1930 en Argentina”. En: Acha, O. y Halperin, P. (comp) *Cuerpos, géneros e identidades*. Buenos Aires: Signo.

Di Marco, Graciela (2010) "Los movimientos de mujeres en la Argentina y la emergencia del pueblo feminista". En: *La Aljaba*, Segunda época, Volumen 14, pp. 51-67.

Etchemendy, Sebastián (2001) “Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica”. En: *Desarrollo Económico*, Vol. 40, N° 160, enero-marzo, pp. 675-706.

Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth (2007) “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”. En: *Postdata*, N° 13, Buenos Aires.

Ferrero, Juan Pablo y Gurrera, María Silvana (2007) “El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto”. En: Fernández, A. (ed) *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires: Prometeo, pp. 107-129.

Filipetto, Sonia, Pontoni, Gabriela y Trajtemberg, David (2015) “Mercado de trabajo y relaciones laborales en Argentina entre 2003-2013. Avances y temas pendientes”. En: 12 Congreso ASET. En línea: <http://nulan.mdp.edu.ar/2248/1/filipetto.etal.2015.pdfF/c:2/8/2019>

Ghiotto, Luciana (2007) “El eterno retorno al Estado a cerca de la crisis sindical y las potencialidades del ‘nuevo sindicalismo’ en el capitalismo globalizado”. En: Fernández, A. (ed) *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires: Prometeo.

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

Gordillo, Mónica (2006) “Acción colectiva y construcción de agendas en el marco de los ajustes provinciales, Córdoba, 1995-1997”. En: *Anuario de la Escuela de Historia*, N° 21, UNR, pp. 123-154.

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

Hamann, Kerstin y Kelly, John (2004) “Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization?”. En: Frege, C. y Kelly, J. (ed.) *Varieties of Unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.

Hyman, Richard (1996) “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N° 2, pp. 7-21.

Kainer, Jan (2009) “Gendering Union Renewal: women’s contributions to labour movement revitalization”. En: Foley, J. y Baker, P. (eds.) *Unions, Equity, and the Path to Renewal*. Toronto: UBC Press.

Kelly, Joan (1977) *Becoming visible: women in European history*. Boston: Houghton Mifflin.

Kirton, Gill (2015) “Progress Towards Gender Democracy in UK Unions 1987–2012”. En: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 53, N° 3, septiembre, pp. 484–507.

---- y Greene, Anne-Marie (2005) “Gender, Equality and Industrial Relations in the ‘New Europe’: An Introduction”. En: *European Journal of Industrial Relations*, N° 11, SAGE Publications, London, pp. 213-230.

Ledwith, Sue (2012) “Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion”. En: *Transfer*. Vol. 18, N° 2, Oxford, pp. 185-199.

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

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

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

Medina, Leticia (2019) “De trabajadores a ‘costo laboral’. Las políticas laborales en el gobierno macrista”. En: Nazareno, Marcelo; Segura, Soledad y Vázquez, Guillermo (eds) *Pasaron cosas. Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos*. Córdoba: Ed. Brujas-FCS.

Micha, Ariela (2018) “Usos y administración en la Asignación Universal por Hijo (AUH). Entre el ‘deber ser’ y la autonomía económica de las mujeres”. En *Trabajo y Sociedad* N° 32, Verano 2019. En línea:

<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/32%20MICHA%20ARIELA%20Asignacion%20Universal%20por%20Hijo,%20AMBA,%20Genero.pdfF/c:22/7/2019>

Moody, Kim (1997) “Towards an International Social-Movement Unionism”. En: *New Left Review I*, N° 225, septiembre-octubre, pp. 52-72.

---- (2001) *Workers in Lean World. Unions in the International Economy*. London-New York:

Verso.

Murillo, María Victoria (2008) *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Naishtat, Francisco (1999) “Acción colectiva y regeneración democrática del espacio público”. En: Quiroga, H., Villavicencio, S. y Vermeren, P. (comps.) *Filosofías de la ciudadanía. Sujeto político y democracia*. Rosario: Homo Sapiens.

Natalucci, Ana y Morris, María Belén (2016) “La unidad de la CGT en prospectiva (2004-2016)”. En: *Socio Debate. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 2, pp. 33-62.

Nari, Marcela (1994) “Relaciones peligrosas: universidad y estudios de la mujer”. En: *Feminaria*, Año 7, N°12, mayo, Buenos Aires, pp. 15-17.

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

Navarro, Marysa (1982) “El primer Encuentro Feminista de Latinoamérica y el Caribe”. En León, Magdalena (ed.) *Sociedad, subordinación y feminismo. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe: Discusión acerca de la Unidad Producción-Reproducción, Vol. III*, Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, Bogotá, pp. 261-266.

Neary, Michael (2009) “El trabajo se mueve: una crítica al concepto de ´sindicalismo de movimiento social””. En: Dinerstein, A. y Neary, M. *El trabajo en debate. Una Investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista*. Buenos Aires: Herramienta.

Norando, Verónica. (2018) “Comunismo y trabajadoras: Comisión Femenina de la Unión Obrera Textil, Argentina, 1938-1946”. En: *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 39(155), 209-236. <https://dx.doi.org/10.24901/rehs.v39i155.385>

---- y Scheinkman, Ludmila (2012) “‘Hastidadas de tanto y tanto llanto y miseria..., de ser el juguete, el objeto de los placeres de los infames explotadores’. Visibilizando a las mujeres proletarias”. En: *Historia Regional*, Año XXV, N° 30, pp. 167-190.

---- y WertheimerBecich, Lautaro (2018) “Las condiciones laborales en la industria textil en Buenos Aires, 1939-1946, desde la economía, la historia social y los estudios de género”. En: *Ciclos En La Historia, La Economía Y La Sociedad*, N° 50, pp. 87-110. En línea: <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/revistaCICLOS/article/view/1239>. F/c: 7/9/2017

Orsatti, Álvaro (2004) “Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales”. En: *Pistas*, N°13, diciembre.

Palermo, Silvana (2016) “El derecho a mantener el hogar: las demandas obreras en la gran huelga ferroviaria desde una perspectiva de género. Argentina, 1917”. En: Andújar, A., Caruso, L., Gutiérrez F. y Palermo, S. *Vivir con lo justo. Estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, siglos XIX y XX*. Buenos Aires: Prohistoria.

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

Partenio, Florencia (2011) “Los derechos de las trabajadoras en la Argentina del Bicentenario: una mirada retrospectiva”. En: *Aulas y Andamios*, año 4, N° 11, UOCRA, Buenos Aires.

Pautassi, Laura, Arcidiácono, Pilar y Straschnoy, Mora (2014) “Condicionando el cuidado. La Asignación Universal por Hijo para la Protección Social en Argentina”. En: *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, N° 50, pp. 61-75.

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

Rauber, Isabel (2001) “Mujeres Piqueteras. El caso de Argentina”. En línea:http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/genre/shared/Genre_docs/2887_Actes2002/07_rauber.pdfF/c: 2/8/2017

Recalde, Héctor (2011) “Reformas laborales durante la convertibilidad y la posconvertibilidad”. En: *Voces en el Fénix*, N° 6, pp. 6-11.

Retamozo, Martín y Morris, María Belén (2015) “Sindicalismo y política. La Central de Trabajadores de la Argentina en tiempos kirchneristas”. En: *Estudios Sociológicos*, vol. XXXIII, N° 97, enero-abril, pp. 63-87.

Rodríguez Enríquez, Corina (2011). “Programas de transferencias condicionadas de ingreso e igualdad de género ¿Por dónde anda América Latina?”. CEPAL. *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 109, Santiago de Chile: CEPAL.

Scott, Joan (2008) *Género e historia*. México: FCE, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

--- y Tilly, Louis (1978) *Women, Work and Family*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

Senén González, Cecilia y Haidar, Julieta (2009) “Los debates acerca de la “revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N° 22, Caracas, pp. 5-32.

Swampa, Maristella (2005) *La sociedad excluyente. Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires: Taurus.

Trajtemberg, David (2016) “Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández”. En: *Análisis*, N° 17, Buenos Aires. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueeros/argentinien/13061.pdf>

---, Senén González, Cecilia y Medwid, Bárbara (2008) “La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales del EIL”. En: *Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 8, MTEySS, Buenos Aires.

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

--- (2019) “¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy”. En: *Theomai*, Buenos Aires, pp. 4-20.

Vogel, Lisa (2013) “El trabajo doméstico revisitado”. En: Vogel, Lisa [1983] *Marxism and Women Oppression*. Boston: Brill.

Yates, Charlotte (2006) “Challenging Misconceptions about Organizing Women into Unions”. En: *Gender, Work & Organization*, Vol. 13, N° 6, noviembre, pp. 565–584.

7. Documentos

Conclusiones de los *Encuentros Nacionales de Mujeres* (1986-2013), mimeo.

Hammar, Olga (2003) “Ley de cupo sindical femenino”. MTEySS. En línea: <http://www.trabajo.gov.ar/ctio/estudios.asp>. F/c: 27/9/2017

Libchaber de Palomino, Mirta (2011) “Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales”. Proyecto PNUD/ARG/09/016 Consejo Nacional de las Mujeres. OIT (1974) *Igualdad de Oportunidades y de Trato para las trabajadoras*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.