

# PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO SINDICAL. UN CAMBIO CULTURAL EN EL NUEVO SIGLO

*Participation of women in the association. A cultural change in the new century*

**Nélida Bonaccorsi**

**Marta Carrario**

Universidad Nacional del Comahue

## **Resumen**

Este trabajo aborda la participación de las mujeres en el sindicalismo en Argentina. El propósito es analizar y reflexionar acerca de las medidas de acción positiva como es el cupo sindical femenino, una forma de lograr mayor presencia de mujeres en los cuerpos políticos y de poder de los sindicatos.

Partimos de la premisa que en el seno del sindicalismo el problema referido a la relación real que existe entre afiliación y representación interna en los sindicatos es asimétrica, es decir la filiación es mayor a la representación que detentan las mujeres dentro de los sindicatos, lo cual creemos se debe a la falta de confianza dentro de los dirigentes masculinos en las capacidades femeninas de liderar propuestas y nuevos lineamientos dentro de las estructuras sindicales.

Consideramos que esta medida de acción positiva permitiría un cambio cultural al tener posibilidades del acceso de las mujeres en lugares de decisión de las organizaciones sindicales de fuerte clave androcéntrica.

**Palabras clave:** trabajo - sindicalismo - cupo sindical femenino - participación sindical de las mujeres

### **Abstract**

This paper addresses the participation of women in trade unionism in Argentina. The purpose is to analyze and reflect on positive action measures such as quota female union how to achieve a greater presence of women in political bodies and power of unions.

We assume that within the trade union the problem concerning the actual relationship between affiliation and representation in trade unions is asymmetric, the descent is greater than the representation that hold women within the unions, which believe is due to the lack of trust within the male leaders in women's leadership capabilities and proposed new guidelines within union structures.

We believe that this positive action measure would allow a cultural change to have any chance of access of women in decision- making of trade unions of strong androcentric key.

**Key words:** work - unionism - union quota Women - women's union participation

**Sumario:** 1.- Introducción 2.-Las mujeres trabajadoras y el sindicalismo en Argentina: un rastreo histórico. 3.- La historia reciente del sindicalismo argentino y la situación de las mujeres 4.- El cupo sindical femenino: ¿un cambio cultural en el nuevo siglo? 5- Consideraciones finales.

## **1. Introducción**

A fines del siglo XX, principios del XXI y en el marco de las democracias modernas, en países Latinoamericanos y en particular en la Argentina, se instrumentan y aplican ciertas políticas públicas de acción positiva para favorecer a las mujeres en lugares de representación. La ley de cupo sindical femenino es un ejemplo de política que permite aproximarse a la igualdad real con el colectivo masculino en el contexto laboral. La obtención de este derecho en el marco de una sociedad patriarcal y androcéntrica genera discusiones acerca de la eficacia de esta medida para el empoderamiento de las mujeres en el sindicalismo.

Desde los estudios de las mujeres, que se proponen ser un avance en la visibilización de la subordinación que padecen las mujeres en el espacio público, se plantean que estas medidas no necesariamente aseguran la defensa de intereses de género, ni supone la ruptura con los patrones de comportamiento patriarcal materializados en los modos de accionar y ejercer

el poder en el sindicalismo, sólo son pautas para poder acceder a una igualdad de oportunidades.

En el año 2002, producto de negociaciones políticas y reclamos desde distintos espacios de mujeres realizados durante la década del 90, se produce un clivaje en la participación de las mujeres en la estructura sindical argentina. Con la promulgación de la Ley N° 25.674, el sistema de cuotas se impone para asegurar que las candidaturas de mujeres a los órganos de dirección incluyan un número proporcional a la afiliación. Sin embargo, desde su implementación, la Ley de Cupo Sindical Femenino, ha tenido altibajos en cuanto a la incorporación de mujeres en sus estructuras de decisión, que deducimos es producto de una resistencia patriarcal.

## **2. Las mujeres trabajadoras y el sindicalismo en Argentina: un rastreo histórico.**

El debate sobre la definición de trabajo en el marco de las sociedades moderna se concibe en forma muy simplista y teniendo presente el modelo de varón trabajador. Así, la teoría neoclásica lo ha caracterizado como una actividad pública reconocida como útil por otros y por lo tanto remunerada, por él se consigue una existencia y una identidad social. Sin embargo, esta concepción acerca del trabajo, que constituye una visión hegemónica aunque distorsionada, en el campo sociológico y de la economía, deja fuera del mismo, el trabajo doméstico que mayoritariamente es llevado a cabo por mujeres.

Por otro lado aquellas teorías que estudian el trabajo laboral femenino utilizan el parámetro del masculino y sólo agregan datos estadísticos segregados por sexo. O diferencian el trabajo de las mujeres teniendo presente el cuidado de niños pequeños en el hogar que resulta un impedimento para entrar y permanecer en el mercado laboral. De igual manera, agregan una explicación sobre la diferencia salarial con respecto a los varones argumentando que la educación y capacitación no son aspiraciones de las mujeres (Borderías y otras, 1996).

Ante estas conceptualizaciones, desde la teoría feminista afirmamos que las mujeres desarrollan más de un trabajo y no sólo el remunerado por el mercado. La llamada doble jornada –doméstica y salarial – condiciona la presencia femenina a un estereotipo muy arraigado, que le impide acceder a algunos lugares de trabajo y a ámbitos políticos y sociales que requieren tiempo y determinación.

Haciendo un poco de historia sintetizamos que en Argentina y desde comienzos del siglo XX, que coincide con la fase de industrialización, el concepto trabajo se lo relacionó con el trabajo en las fábricas. Paralelamente el sindicalismo se inicia, cuando aquellos trabajadores que estuvieron

organizados en sindicatos de oficio se consolidan con las primeras centrales sindicales. Los sindicatos, a su vez, por definición, fueron creados para propender la defensa de los trabajadores, por la representación de los intereses de todos los involucrados en la labor social y de mejorar la calidad de vida y el ambiente que rodean a sus representados.

El proceso de institucionalización del movimiento obrero adquirió impulso y se potenció desde 1945 con el gobierno populista<sup>1</sup> de Juan Domingo Perón, a partir de la sanción de la primera Ley de Asociaciones Profesionales<sup>2</sup>. Con esta normativa, el sindicalismo se convierte en una organización vertical y centralizada, que lo fortaleció pero al mismo tiempo lo convirtió en una organización burocratizada (Iñigo Carrera, 2010).

Desde el año 1946 la estructura de organización sindical tendría las siguientes características: las unidades de encuadramiento sindical típicas serían las ramas de actividad, aunque hubo casos aislados de encuadramiento por oficio y empresa; solamente un sindicato sería el reconocido como agente de negociación, dando cuenta del monopolio de la representación sindical, significando que los salarios y condiciones laborales producto de la negociación se aplicaba a todos los obreros de esa industria, agremiados o no. Otro rasgo sería la articulación de la estructura sindical en forma piramidal, desde el nivel local pasando por la federación nacional, hasta la confederación única: la Confederación General del Trabajo (CGT). En definitiva, estamos hablando de una estructura sindical no competitiva y centralizada que sugiere una matriz ideológica de inspiración corporativista donde el ideal de pluralismo sindical queda excluido (Torre, 1989).

En esta estructura ¿cuál es la situación de las mujeres?. Sabemos que el peronismo no fue ajeno a la situación de las mujeres ya que desde 1944,

---

1 Este término se ha generalizado, sobre todo, en América Latina para nombrar movimientos políticos con fuerte apoyo popular aunque no buscan grandes transformaciones del orden de dominación existente, ni tampoco se basan en una clase obrera organizada autónomamente. Se ha referido sobre todo a fenómenos existentes a partir de los años '40 del siglo pasado. Algunos autores hacen una diferencia entre el populismo como sujeto histórico donde hay un apoyo de masas movilizadas pero poco organizadas; existe un líder carismático, además de una vinculación a partir del carisma del líder entre él y la masa, y el populismo como característica que pueden poseer parcialmente algunos fenómenos políticos. Asimismo se asocia con partidos políticos populistas y con formas corporativas con control del Estado sobre los sindicatos, las instituciones culturales y otras expresiones del régimen pluralista. Di Tella, Torcuato, término "Populismo". Torcuato Di Tella (supervisor), Paz, Gajardo, Susana Gamba y Hugo Chumbita, Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas. Buenos Aires: Puntosur editores, 1989, p.469-473. Para profundizar sobre el populismo Connif, Michael ed.. Latin American Populism in Comparative Perspective, Albuquerque: New México University Press, 1982. De Ípola, Emilio, Ideología y discurso populista, Buenos Aires: Alianza, 2002; Laclau, Ernesto. La razón populista, Buenos Aires: FCE, 2005; Svampa, Maristella. El dilema argentino. Civilización o barbarie. Buenos Aires: Taurus, 2006., entre otros.

2 En 1945 se firmó el decreto N° 23.852 que consagraba la libertad sindical. Este decreto fue ratificado como Ley al año siguiente bajo el N° 12.921. Según los profesionales del derecho, el decreto-ley dio nacimiento al llamado "modelo sindical argentino" entendiendo el término 'modelo' como caracterización descriptiva que intenta ofrecer perfiles propios que singularizan su fisonomía tanto dentro del movimiento obrero latinoamericano como en la realidad sindical internacional ( Corte, 1994)

se creó la Dirección de Trabajo y Asistencia a la Mujer<sup>3</sup>, y en un momento posterior otorgó el derecho al sufragio universal con la sanción de la Ley 13.010. También debemos destacar en esta etapa el papel que le cupo a Eva Perón, que aparece como el componente femenino más fuerte del movimiento y que actuó como uno de los agentes principales del dispositivo de redistribución del estado peronista y como figura que impulsó la movilización de las mujeres identificadas con la causa peronista<sup>4</sup>.

Las mujeres durante este período alcanzaron un mayor grado de educación que les permitió, en el plano laboral, ingresar en gran número a tareas docentes y a funciones administrativas<sup>5</sup>.

La nacionalización de diversas empresas<sup>6</sup> supuso aumentos significativos de la dotación de personal, entre ellos las mujeres. Por ejemplo, la empresa telefónica (ENTEL) hacia 1954 empleaba alrededor del 35% de mujeres. El sector industrial y fabril era el segundo captador de la fuerza de trabajo femenina. Así, las trabajadoras de los frigoríficos y empresas textiles, junto a las industrias de la confección – que reunía el 54% de la fuerza de trabajo femenina – permitieron que las mujeres irrumpieran en el espacio público producto de la profundización de la sustitución de importaciones que el país experimentaba desde la década del '30.

Paralelo a la fuerte incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, el Estado fue sancionando leyes de protección a la clase trabajadora, entre ellas, para las mujeres. También se legisló respecto de la protección de la mujer embarazada y en contra del despido por embarazo tal como lo imponía la

---

3 Esta Dirección constituyó el primer organismo de este tipo en la historia del país, y su acción osciló entre el asistencialismo y el nucleamiento de mujeres sindicalizadas.

4 Paralelamente, desde la oposición a esta política de organizar a las mujeres alrededor de las figuras de Juan Perón y de su esposa, se desarrollaron otras instituciones como la Unión de Mujeres Socialistas, la Junta de la Victoria, el Centro Feminista de Libre Pensamiento y diversos movimientos anarquistas.

5 El nivel secundario se amplió con la apertura de establecimientos y con nuevas formaciones como la escuela técnica y comercial para ambos sexos. Aunque la enseñanza técnica, salvo algunas especificidades de “artes y oficios” dedicadas a formar a las mujeres en especialidades propias de su género, no fueron las preferidas de las jóvenes, el nivel educativo secundario aumentó provocando un impacto años después en el ingreso a la universidad que multiplicó la profesionalización femenina.

6 Algunos aspectos claves de esta época fueron la nacionalización de una serie de compañías de servicios y transporte y la inversión directa del Estado en algunas ramas de la producción industrial. Así se crearon las grandes empresas estatales que explotaban los recursos energéticos, como Yacimientos Carboníferos Fiscales y Gas del Estado. Se nacionalizó el Banco Central. Se creó Ferrocarriles Argentinos, sobre la base de las nacionalizadas empresas británicas de ferrocarriles. También se crearon en el área del transporte la Empresa de Líneas Marítimas Argentinas y la Flota Aérea Mercante (futura Aerolíneas Argentinas). Otro rubro donde el Estado actuó fue en la industria mecánica, con la fundación de Industrias Mecánicas del Estado (fabricaba aviones, automotores, material ferroviario). Invirtió en la industria química con Fabricación Nacional de Productos Químicos y propuso la inversión estatal en la industria siderúrgica con la creación de SOMISA (Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina). Otro servicio nacionalizado fue el telefónico mediante la creación de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL).

Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>7</sup>.

A partir de la nueva estructura sindical, las comisiones internas de las plantas fabriles se ocupaban del cumplimiento de estas normativas, pero estas comisiones, sólo en casos aislados fueron ocupadas por mujeres. Tal como afirma Dora Barrancos (2007: 207) "...aunque el poder sindical vivió una era extraordinaria, esa expansión no significó el empujamiento de las mujeres que actuaban en la vida gremial. En algunas actividades, la sindicalización de la mujer fue tan importante como la de los varones y muchas se destacaban por su labor en las bases [...]. Pero lo cierto es que no había dirigentes sindicales femeninas de peso en el período de mayor poder de las asociaciones de trabajadores en el país...".

En definitiva, en la estructura sindical, las mujeres tuvieron una participación algo difusa ya que el sindicalismo inaugurado en ese período ha estado impregnado de una cultura masculina que invisibilizaba muchas de las problemáticas propias de las mujeres en el espacio laboral y obturaba la posibilidad de que ocuparan cargos de poder.

### **3. La historia reciente del sindicalismo argentino y la situación de las mujeres**

Desde la apertura democrática hasta la actualidad, los avatares del sindicalismo y la inserción de las mujeres en el mundo laboral asalariado y con ello su sindicalización, ha pasado por diversas instancias que respondieron fundamentalmente al modelo económico instaurado desde 1983 y el aumento de su participación en el mercado de trabajo.

Pero también debemos tener en cuenta que en los inicios del nuevo período democrático, las teorías feministas y las luchas de mujeres en otros espacios geográficos ingresaban a nuestro país con expresiones críticas que se originaban en una mirada de lo que les ocurría, en el plano cultural y laboral debido a su condición de mujeres (Barrancos, op. cit.).

También resulta necesario señalar que la reapertura democrática coincide con la normativa de las Naciones Unidas acerca de considerar al período 1975-1985 como la década de la mujer con la disposición de lograr una situación igualitaria respecto de los varones. Disposición que emana de la Conferencia Internacional de México y que inaugura los grandes foros

---

<sup>7</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituye a partir de la parte XIII del Tratado de Versalles suscrito por los Estados que combatieron en la Primera Guerra Mundial, el 28 de junio de 1919. Los fines y objetivos de la OIT constan en el preámbulo de su Constitución de 1919 y se reafirman y complementan en la Declaración de Filadelfia de 1944. La protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo tuvo una importancia fundamental para la OIT desde su fundación en 1919 y estuvo entre los primeros instrumentos que se adoptaron

internacionales dedicados a derechos y garantías hacia las mujeres. Además desde 1985 los Encuentros de Mujeres en Argentina, organizados por la llamada Multisectorial de Mujeres, se fueron sucediendo anualmente los cuales reúnen militantes políticas, grupos feministas, mujeres de organizaciones barriales, de asociaciones, de ONGs, en un intento de concientizar a otras mujeres sobre su situación socio-cultural.

De manera paralela, se difundieron en nuestro país las demandas para que la acción estatal a favor de la igualdad tomara la forma de “acción positiva” para quienes no habían alcanzado la igualdad real. El feminismo impulsó este tipo de medidas, que avanza sobre la condición de las mujeres, influenciado por la ratificación de la Convención contra todas las formas de Discriminación contra la mujer –CEDAW-<sup>8</sup> efectuado en 1985.

En este contexto, y aún con las preceptivas internacionales, el mayor nivel de actividad femenina no logra revertir los principales rasgos de inequidad de género que se ha verificado históricamente. El grado de sub-utilización de la fuerza de trabajo femenino resulta mayor que la masculina y se puede verificar en tasas específicas de desocupación y subocupación que son más elevadas para las mujeres que para los varones. También se mantienen en el mercado de trabajo los fenómenos de segregación tanto vertical como horizontal. Mientras las mujeres están sobre-representadas en el empleo doméstico, la docencia, los servicios sociales, de salud y turísticos, están sub-representadas en actividades primarias de transporte, almacenaje y comunicaciones.

La insuficiencia o inexistencia en puestos de dirección y jefatura dan cuenta del fenómeno denominado “techo de cristal”, mientras que su sobre-representación relativa en tareas de menor calificación, evidencian lo que se ha definido como “piso pegajoso” (Rodríguez Enríquez; 2007)<sup>9</sup>.

Es posible entonces, considerar estas prácticas como históricas ya que, como plantea Hartmann, (1994) la segmentación del mercado de trabajo, según dimensiones raciales, sexuales o étnicas, opusieron entre sí a los distintos trabajadores. En ese sentido, los trabajadores varones han desempeñado y lo siguen haciendo un papel central en el mantenimiento de las divisiones sexuales dentro del proceso de trabajo y ello responde a la alianza e interacción entre dos sistemas: el capitalismo y el patriarcado

---

8 La Convención incluye 29 artículos para garantizar la igualdad de las mujeres en dimensiones tales como trabajo, salud, educación, familia, participación política y social, acceso a cargos, protección contra la violencia de todo orden. En 1991, impulsado por el movimiento feminista mundial, la ONU amplió el instrumento con el llamado Protocolo Facultativo que constituye una reglamentación para encaminar las acciones reales. Nuestro país consagró este Protocolo como ley N° 26.171, recién el 15 de noviembre de 2006.

9 Hablar de “techo de cristal” refiere a la barrera invisible que impide que las mujeres asciendan en la escala jerárquica de las organizaciones laborales, y si lo hacen sólo llegan a posiciones medias, mientras que el “piso pegajoso” se refiere a la dificultad que las mujeres experimentan para salir de ocupaciones con bajo nivel jerárquico y con una calificación menor.

que han armado para las mujeres un círculo vicioso. El argumento de esta teórica feminista gira alrededor del sistema patriarcal que primariamente implementó la segregación de los empleos por sexos y se reforzó, en un segundo momento, cuando el capitalismo irrumpió en la sociedad occidental: "...el capitalismo creció sobre el patriarcado; y el capitalismo patriarcal es una sociedad estratificada por excelencia..." (ibíd.: 291)

Parafraseando a Mirta Lobato (2001) podemos decir que en las relaciones laborales existe lo que se denomina "la otra división del trabajo", que desafía la aparente neutralidad de género con la que históricamente se analizaba la relación entre capital y trabajo. A partir de los aportes de los estudios feministas afirmamos que, la experiencia del trabajo influye de manera diferente sobre hombres y mujeres, entonces, las relaciones que se establecen en las fábricas o en cualquier ámbito laboral asalariado generan un proceso conflictivo donde las asimetrías se acentúan.

En el proceso de construcción social se reúne un conjunto de creencias, ideologías, valores, actitudes que diferencian a los varones y mujeres, diferencias que se expresan en las desigualdades de acceso a los bienes económicos y simbólicos por parte de estas últimas. Esta "cultura laboral" en las fábricas se trasladaría también a las organizaciones obreras como campos tensionados por múltiples factores donde ciertos discursos y prácticas otorgan legitimidad pública a las desigualdades y a la discriminación.

En definitiva, las mujeres aumentaron su participación en el mercado de trabajo, pero lo han hecho a partir de sufrir mayor desempleo, mayor subocupación, mayor precariedad laboral en la ocupación y la persistencia de inequidades de género. Y si bien este patrón de participación de las mujeres parece bastante homogéneo en edades centrales, también se evidencia diferencias importantes según la presencia y cantidad de hijos e hijas menores a cargo. Esta persistencia de patrones de género tradicionales en el reparto de responsabilidades domésticas, sumada a la escasa disponibilidad de contar con servicios de cuidado para menores y ancianos, parece ser determinantes esenciales de la experiencia de las mujeres en el mercado laboral asalariado.

Mientras tanto, el sindicalismo finisecular y de principio de siglo fue sufriendo rupturas cuyos inicios se ubican en los años '90, cuando aparece junto a la CGT una nueva corriente que en 1996 se constituirá como una nueva Central Sindical, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) orientada básicamente a la confrontación con el modelo socioeconómico neoliberal.

La CTA<sup>10</sup> incorporó sindicatos del sector público – como la Asociación

---

10 La Central de Trabajadores Argentinos constituye un modelo diferente al implantado en la CGT, ya que se plantea como un sindicalismo autónomo, independiente del Estado, de los partidos políticos y de las empresas. Reformuló el vínculo organizativo tradicional postulando la posibilidad de afiliación individual y estableciendo el voto directo de los afiliados a la central para la elección de sus direcciones. Esto marca una diferencia con la CGT, ya que constituye una entidad que nuclea a organizaciones – no a trabajadores



de Trabajadores del Estado – y uno de los gremios docentes (CTERA), también algunos sectores industriales disidentes de sus direcciones nacionales, sindicatos de primer grado pertenecientes a federaciones – como algunos sindicatos de trabajadores de electricidad – los periodistas de Buenos Aires (UTPBA), sindicatos de docentes universitarios (CONADU HISTÓRICA) y otras organizaciones que no son precisamente sindicales, como agrupamientos de jubilados y desocupados u organizaciones de derechos humanos y de ONGs que tienen representación en su mesa directiva<sup>11</sup>.

Otra novedad aportada por la CTA es que varios de los sindicatos adheridos y la propia central, incorporaron intelectuales, investigadores sociales y profesionales, nucleándolos en centros de investigación, cuerpos docentes para la formación profesional y sindical, grupos de análisis sobre la realidad argentina contemporánea, etc. También la CGT buscó a posteriori el aporte de intelectuales a través de un centro de estudios propio de la central.

Esta división sindical refleja los cambios sociales de las últimas décadas, al tiempo que registran un declive mayúsculo de su poder social en donde los sindicatos ya no constituyen los actores centrales de las protestas y reclamos, sino que resultan desplazados, o en todo caso acompañados, por nuevos movimientos sociales como los clubes del trueque, los piqueteros, las organizaciones de desocupados, las asambleas barriales, los trabajadores de empresas recuperadas, etc.

Ahora bien ¿en qué podía diferir esta estructura sindical de aquella tradicional donde las mujeres, si tenían cabida, no era en lugares de poder de la organización?

Podemos hacer una separación entre el sindicalismo de los '80 y el sindicalismo de los '90 y principios del siglo XXI, con estructuras sindicales divididas y una desocupación y precariedad en el trabajo que ha mermado el número de sindicalizados. Sin embargo, tal como dijéramos, las ideas feministas ya habían permeado al colectivo de mujeres, tanto dentro de los sindicatos como en la totalidad de la sociedad<sup>12</sup>, sobre todo la urbana, al tiempo

---

individuales – y sostiene el voto indirecto – a través de delegados – para la elección de su mesa directiva.

11 Esta Central desde sus inicios y continúa, no ha logrado el reconocimiento legal desde el Ministerio de Trabajo, ya que el “modelo sindical argentino” sólo reconoce una central única que es la CGT.

12 A modo de ejemplo podemos mencionar para aquella época, diversas organizaciones de mujeres que adoptan distintas modalidades y propugnan diversas medidas. Una de ellas es la Red Informativa de Mujeres de la Argentina (RIMA) que es una red virtual donde circulan noticias que involucran a mujeres. Otra agrupación Las Azucenas que se constituyeron en 1988. El nombre de esta organización feminista remite a Azucena Villaflor, una de las fundadoras de la Asociación Madres de Plaza de Mayo, asesinada por la dictadura militar. El Encuentro Nacional de Mujeres Feministas que reúnen solamente a mujeres feministas de Argentina; o el Encuentro Nacional de Mujeres que reúnen a mujeres de todo el país, pero no todas las que participan son feministas. Este último se realiza desde 1986 a partir de las conclusiones del encuentro de Nairobi que estimulaba los Encuentros Nacionales de Mujeres. Una vez por año se reúnen en distintas ciudades de Argentina y constituyen movilizaciones públicas y colectivas en nombre de los intereses de las mujeres. Asimismo desde la década del '90 distintas cátedras y programas de posgrado se suceden en las

que las organizaciones sindicales internacionales postulaban la incorporación de la problemática de género dentro de las estructuras gremiales<sup>13</sup>.

Entonces, ya para la nueva etapa, aún con centrales sindicales enfrentadas, con luchas facciosas al interior de las mismas, con problemas de desocupación y precarización, con bajo número de afiliaciones producto de lo anterior, la agenda de las mujeres ingresaba definitivamente en los ámbitos que hasta entonces, había sido propiamente de varones, aunque ello no significara tener fuerza de representación o voz propia, ni tampoco tener un lugar preponderante en cuanto a toma de decisiones.

Estas referencias denotan un patrón único en lo relativo al poder, ya que en cada etapa del sindicalismo argentino hubo una ausencia de mujeres en los lugares de conducción de alto nivel, incluso en ámbitos donde la mayoría de sus integrantes eran o son mujeres (a título de ejemplo podemos citar el caso de empleados telefónicos a mediados del siglo pasado, o el caso más reciente de los sindicatos docentes, en donde mayoritariamente se desempeñan mujeres).

#### **4. EL CUPO SINDICAL FEMENINO: ¿un cambio cultural en el nuevo siglo?**

La atención y actuación de los gobiernos, en esta relación mujeres - trabajo asalariado - sindicalismo, sus necesidades e intereses, tiene una historia corta pero intensa en cuanto a resultados<sup>14</sup>. Desde los años '80 hasta la actualidad las mujeres han sido incorporadas en las políticas públicas con diferentes modalidades y resultados. Es cierto también que mucho han contribuido las propuestas del feminismo y los aportes teóricos de la perspectiva de género que irrumpe con fuerza en la denominada "segunda ola" y alcanza los países latinoamericanos ya avanzado los '80 en el marco

---

universidades argentinas que estimulan los estudios de las mujeres y de género y en ciertos casos interactúan con estos movimientos sociales. (Laura Masson, 2007)

13 Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacia fines de los '90 era fortalecer los mecanismos institucionales para el diálogo social e inscrita en el impulso de políticas públicas de equidad de género en el mundo del trabajo. Respondiendo a esto se crea la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y varones en el mundo laboral en 1998 en Argentina y como organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. Desde el año 2003 y hasta la actualidad está dirigida por Olga Martín de Hammar con una larga tradición en la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres.

14 Los antecedentes pueden fijarse a partir de la 2ª posguerra, cuando se adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la orientación estuvo dada hacia el logro de la igualdad jurídica, pasando por el período de celebración de Conferencias Mundiales relativas a mujeres (en México 1975; Copenhague:1980; Nairobi:1985; Beijing: 1995) la adopción de la Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer en 1979 y numerosas cumbres y conferencias mundiales sobre otros temas pero donde la problemática de las mujeres fue ampliamente considerado.

de las aperturas democráticas en los distintos países del cono sur y más específicamente en Argentina desde 1983.

Dentro de este contexto, el movimiento de mujeres comenzó a plantear una serie de demandas que fueron produciendo efectos sobre la sociedad respecto a la percepción social de lo femenino. Algo que parecía eterno, ya que fue investido del mismo sentido por siglos, comenzó a cambiar. Este movimiento inauguró un proceso de construcción de sentido, de atribución de sentidos nuevos respecto de la figura de la mujer, que intentó delinear espacios y dibujar figuras diferentes a través de estrategias simbólicas, pero también de operaciones concretas; de acciones tanto en la vida cotidiana como en el espacio público. Uno fue la lucha por el cupo femenino en las listas electorales en un 30% en lugares de decisión, que concluyeron en la sanción de la ley N° 24.012 / 92. Más tarde, el movimiento colectivo de mujeres incorpora esta acción positiva en otras instituciones, el más significativo se da a nivel sindical.

Si observamos las dos centrales sindicales que coexisten actualmente en la Argentina podemos afirmar que en ambas hay espacios institucionalizados de mujeres. En el caso de la CGT el *Instituto de la Mujer* se creó en 1992. En el caso de la CTA desde su creación hasta el año 2000 tuvo espacios informales respecto de la problemática de las mujeres. En el congreso realizado en junio de aquel año, se crea la *Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades*, al mismo tiempo se estableció un cupo mínimo del 20% en los cargos directivos de la CTA, cualquiera sea su nivel, local, provincial, regional o nacional.

Pero, si bien se instrumentaron estas medidas, la participación de las mujeres en las estructuras sindicales no alcanzaba su efectividad, de manera que, a partir de los antecedentes que en el plano político había tenido la Ley de Cupo –N° 24.012 – se comienza a impulsar la misma medida de acción positiva para el sindicalismo.

Se promulga entonces, en el año 2002, la ley N° 25.674 de cupo sindical femenino, considerada como una medida de acción positiva y que permitirá incluir en un 30% la posibilidad de participación de las mujeres, tanto en el plano de las estructuras sindicales, como en las unidades de negociación colectiva con los representantes patronales de cada rubro laboral<sup>15</sup>.

Las medidas de acción positiva tienen como intención actuar contra la subordinación y la discriminación de las mujeres. En otras palabras, por acción positiva se entiende aquellas estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres por medio de medidas

---

15 El proyecto de ley fue tratado por la Cámara de Senadores el 6 de noviembre de 2002 y con la autora de uno de los proyectos-Graciela Camaño- ocupando el cargo de Ministra de Trabajo. Fue promulgada de hecho el 28 de noviembre del mismo año y reglamentada por el Poder Ejecutivo a través del decreto n° 514 de fecha 7 de marzo de 2003.

gubernamentales, las cuales, más allá de la mera consecución de una práctica discriminatoria, permiten contrastar, compensar o corregir cualquier tipo de discriminación que sea fruto de prácticas sociales del pasado y del presente, o que constituya el reflejo de futuros sistemas sociales. Hay por lo menos dos tipos de mecanismos de acción positiva que se han implementado en diversos países: las cuotas y los objetivos. Mientras el *sistema de cuotas* impone una fórmula más o menos fija para decidir cuántas miembros mujeres deben ser aceptadas por una institución, el *mecanismo de los objetivos* consiste en fijarse metas plausibles de alcanzar mediante intentos de buena fe para el cumplimiento de diversas facetas del programa de acción positiva. En este caso se suele apuntar a cambios estructurales y no a situaciones individuales, como por ejemplo, modificación del horario de trabajo para hacerlo más compatible con las demandas familiares o garantizar niveles de educación y entrenamiento de estudiantes y trabajadoras mujeres. Asimismo existen controversias respecto de la diferencia entre “cuotas” y “objetivos” (cfr. Rodríguez, 2008).

La que más nos interesa son las llamadas “cuotas” o “cupos” ya que representan un esfuerzo en el logro de la igualdad en el espacio público, tanto a nivel político como sindical en lo que se refiere al derecho a la elegibilidad.

La aplicación de cuotas, se ha fundamentado mayoritariamente, en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, de forma natural, o lo que es lo mismo, dejando actuar libremente a la sociedad, sino que se ha de lograr mediante la imposición de mecanismos artificiales coercitivos (García-Berrio Hernández, 2007).

En igual sentido, la jurista argentina Marcela Rodríguez (2008), plantea que el sistema de cuotas o cupos remite realmente a reparar inequidades de la estructura básica de la sociedad, es decir está orientada a favorecer a los menos favorecidos, en nuestro caso, dirigidas a las mujeres quienes están significativamente subrepresentadas en los niveles más altos de decisiones y de poder.

Sin embargo, la implementación de la ley de cupos o cuotas en el sindicalismo, ha sorteado numerosas dificultades. A cinco años de su implementación leemos en un artículo periodístico “...Más de cuatro años después de sancionada la ley de cupo femenino en los sindicatos, el gremialismo argentino está en falta con sus mujeres. Si bien tres de cada diez cargos en las conducciones de los gremios deberían estar reservadas a mujeres, en los hechos son muchos menos las que ocupan esos puestos. Y la situación es más despareja todavía si se toman en cuenta las paritarias, donde la presencia de mujeres es casi una rareza...”<sup>16</sup>.

---

16 INFOBAE, Año 5 N° 217. agosto de 2007 [en línea] [consulta: 10 de junio de 2009]. Disponible en <<http://www.comunicarseweb.com.ar>>

Esto se corrobora con un informe promulgado en el año 2009 por la CTIO<sup>17</sup> con datos que suministra una investigación realizada por el Instituto de la Mujer de la CGT, publicada en el 2008 y que constata que de un total de 1.448 cargos sindicalistas sólo 80 son ocupados por mujeres. De éstos, 61 se corresponden con cargos de vocalías o de revisiones de cuentas. En 25 sindicatos las mujeres no tienen ninguna representación y de un total de 26.304 cargos directivos de los gremios, sólo 4.457 (16,9%) son ocupados por mujeres y 21.847 (83,1%) por varones.

Lo que sugiere que internamente la estratificación de cargos se corresponde con jerarquías que no dependen de la capacidad de conducción, sino a pautas de honor, de consensos para la continuidad, de designios históricos establecidas por los grupos masculinos, entre los que se discute, se organizan y se distribuyen en función de las aptitudes de mando y de las posibilidades de protección, las jerarquías que ocuparán en los cargos.

## 5. Consideraciones Finales

Si bien es cierto que en los últimos años las mujeres en Argentina han tomado un rol de mayor preponderancia en el mundo político, social y laboral, al parecer esto no se ve reflejado en la participación activa en el mundo sindical, particularmente en sus estructuras de dirección. En efecto, encontramos en el seno del sindicalismo el problema referido a la relación real que existe entre afiliación y representación interna en los sindicatos; no hay una relación recíproca entre estos dos aspectos, la filiación es mayor a la representación que detentan las mujeres dentro de los sindicatos, lo cual creemos se debe a la falta de confianza dentro de los dirigentes masculinos en las capacidades femeninas de liderar propuestas y nuevos lineamientos dentro de las estructuras sindicales.

El asunto de otorgar cuotas a las mujeres para que su participación y principalmente la representación sea efectiva, es una piedra de tope a la hora de cambiar la dinámica al interior de estas organizaciones, porque genera una contradicción entre el esfuerzo de años que han traído frutos a las mujeres sindicalistas y la ley del mínimo esfuerzo.

Si ponemos el acento en la relación mujeres – poder, deberíamos decir que todavía subsiste en Argentina el discurso patriarcal que en los sindicatos pareciera excluyente. Y es que el patriarcado genera una producción ideológica y simbólica basada en la dominación que se ejerce respecto de las mujeres en

---

<sup>17</sup> Comisión Tripartita de Igualdad de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral (CTIO), Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/UNIFEM, 2009.

la esfera privada, al tiempo que se traslada al ámbito público y sitúan a las mujeres en un plano de inferioridad y por lo tanto de subordinación.

Si lo trasladamos específicamente al ámbito laboral, la sociedad patriarcal construye un discurso sobre las funciones de los sexos bien diferenciadas entre el ámbito de la producción (trabajo asalariado - ámbito público) para los varones, y el de la reproducción (trabajo doméstico - esfera privada) para las mujeres. Distribuye, asimismo, determinados atributos relativos al ejercicio del poder, relacionados por ejemplo, con la capacidad de mando, el liderazgo, fortaleza, etcétera, asignándolos a los hombres y naturalizándolo de tal modo que se produce una asociación simbólica por la cual el poder público y jerarquizado queda adscrito a lo masculino.

Por lo tanto los retos que se presentan hacia adelante, involucran un conjunto de acciones que deben estar orientadas a dos frentes. El interno, referido a las organizaciones y un trabajo externo. Hacia adentro de las organizaciones el reto fundamental es el de romper todas las barreras que impiden la incorporación de mujeres hacia los sindicatos y su participación plena en igualdad de condiciones en todos los niveles de decisión. Hacia fuera el gran trabajo tiene que ver con la promoción de la afiliación de nuevos contingentes de mujeres, con un real empoderamiento y con la lucha por una real igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

## Bibliografía

ABOS, Álvaro. (1986) *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*. Buenos Aires, Hyspamérica.

APDH (2005) *El poder de las mujeres*. Buenos Aires, Ediciones Asamblea Permanente por los Derechos Humanos.

BARRANCOS, Dora (2002) *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

BARRANCOS. (2007) *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

BARRERE UNZUETA, María Ángeles y Arantza CAMPOS (2005) *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate*. Madrid, Editorial Dykinson.

BONACCORSI, Nélida (2007) “Acción Positiva” y “Doble Jornada” en Susana Gamba (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Buenos Aires, Ed. Biblos.

BORDERÍAS, C., Cristina CARRASCO y Carmen ALEMANY, (comps.) (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, ICARIA – FUHEM.

CAMPO, Hugo Del (2005) *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires, Siglo XXI.

CARRARIO, Marta (2010) *Políticas Públicas de Acción Positiva. Mujeres y representación sindical. La ley de cupo sindical femenino en Argentina*. Trabajo presentado para obtener el Diplomado de Estudios Avanzados (DEA), Universidad de Granada, España.

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) (2009) *Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO*. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/UNIFEM.

CORTE, Néstor (1994) *El modelo sindical argentino, régimen legal de las Asociaciones Sindicales*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores.

DARIAS GUTIERREZ, Celia. *Sindicalismo y desigualdades de género: la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*. [en línea] <[http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo\\_celia\\_darias1.html](http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo_celia_darias1.html)> [Consultado: 2 de septiembre de 2009]

DEMA MORENO, Sandra (2000) *A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. Oviedo, España, KRK Ediciones.

GARCÍA-BERRIO HERNÁNDEZ, Teresa (2007) "Acciones positivas y cuotas de género ante el derecho. Los mecanismos contemporáneos en la lucha contra la diferencia por razón de género". Barcelona, *Foro Nueva Época*, 6, pp. 95-227.

HARTMANN, Heidi (1994) "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos". *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, ICARIA- FUHEM, 253-294.

IÑIGO CARRERA, Nicolás y Fabián Fernández (2009), "Un poco de historia sindical". Buenos Aires, *Le Monde Diplomatique*, Año XI, 125, p. 7.

LOBATO, Mirta Zaida (2001) *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires, Prometeo Libros.

MASSON, Laura (2007) *Feministas en todas partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Buenos Aires, Prometeo Libros.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, Corina (2007) "Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina". AA VV *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario, Homo Sapiens Ediciones. 177-201.

RODRIGUEZ, Marcela V. (2008) "Igualdad, Democracia y Acciones Positivas". *Teoría y crítica del Derecho Constitucional, Tomo II*. Buenos Aires, Abeledo-Perrot. 619-657.

TORRE, Juan Carlos (1989) *Los sindicatos en el gobierno 1973-1976*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

VALENZIANO, Zunilda. *Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*. 2004 [en línea] <http://agendadelasmujeres.com.ar.htm>. [Consultado: 10 de enero de 2007].