



**Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019)**

*Revisiting the intersections between feminism and unionism. The case of Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019)*

Ana Natalucci. *anatalucci@gmail.com*  
(CONICET/CITRA/UMET<sup>1</sup> y FCS/UBA<sup>2</sup>)  
Victoria Ríos. *riosmv.96@gmail.com*  
(CITRA/UMET y FCE/UBA<sup>3</sup>).  
Samantha Vaccari. *samvaccari@gmail.com*  
(CITRA/UMET y FCE/UBA)

**Recibido:** 21- Junio- 2020  
**Aceptado:** 27- Agosto- 2020

**Resumen**

En los últimos años en Argentina, se produjeron dos fenómenos que por varios años transitaron caminos paralelos pero que finalmente encontraron puntos de intersección. Se tratan del proceso de revitalización sindical y de la activación del ciclo de movilización feminista. La emergencia del Ni Una Menos en 2015 fue decisivo para la visibilidad de la violencia machista y la formación de colectivos que cuestionaron las desigualdades de género. Asimismo, desde 2016 emergieron espacios y colectivos de mujeres en las organizaciones sindicales que trastocaron esta dinámica. ¿Cuáles fueron las relaciones entre el ciclo de movilización feminista y la emergencia y desarrollo de colectivos de mujeres sindicalistas a partir de la interseccionalidad entre clase, trabajo y género? ¿De qué modos las experiencias de clase y de género han incidido en la conformación de colectivos de mujeres en los nucleamientos sindicales? El objetivo del artículo es comprender la intersección entre feminismo y sindicalismo, específicamente por la creación de colectivos de mujeres en sindicatos. A partir de las nociones de interseccionalidad estructural e interseccionalidad política indagamos sobre la experiencia de Mujeres Sindicalistas perteneciente a la CFT/CGT. El período analizado se extiende entre 2016 y 2019. Nuestro argumento es que, aunque ya había mujeres que participaban de los sindicatos, la novedad de esta experiencia puede encontrarse en el establecimiento de puentes al interior del sindicalismo como entre este y otras organizaciones feministas. En términos metodológicos se siguió una estrategia multimétodo informada de la Teoría Fundamentada.

**Palabras clave:** Feminismo, Sindicalismo, Interseccionalidad política, Mujeres Sindicalistas, Género, Trabajo, Argentina.

**Abstract**

In the last years in Argentina, two events occurred that for several years travelled parallel make ways but that finally found intersection points. They are about the process of union revitalization and the activation of the feminist mobilization cycle. The emergence of Ni Una Menos in 2015 was decisive for the visibility of male violence and the formation of groups that questioned gender inequalities. Likewise, since 2016, women's spaces and groups emerged in union organizations that upset this dynamic. What were the relationships between the cycle of feminist mobilization and the emergence and development of groups of women trade unionists based on the intersectionality between class, work and gender? In what ways have

<sup>1</sup> Centro pionero de investigación, innovación y desarrollo, asociado estratégicamente con sindicatos para producir capacidades CyT.

<sup>2</sup> Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de Buenos Aires.

<sup>3</sup> Facultad de Ciencias Económicas- Universidad de Buenos Aires.

class and gender experiences influenced the formation of women's collectives in the unions? The aim of the paper is to understand the intersection between feminism and unionism, specifically by creating women's collectives in union organizations. Starting from the notions of structural intersectionality and political intersectionality, we inquired about the experience of Mujeres Sindicalistas belonging to the CFT / CGT. The period analyzed is extended between 2016 and 2019. Our argument is that, although there were already women who participated in unions, the novelty of this experience can be found in the establishment of bridges within unionism, as between it and other feminist organizations. In methodological terms, we follow a multi-method strategy, informed by the Grounded Theory.

**Keywords:** Unionism, Feminism, Intersectionality, Mujeres Sindicalistas, Gender, Work, Argentina.

**Cómo citar este artículo:** Natalucci, A., Ríos, V., y Vaccari, S. (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3: 9-28.

## Introducción

En los últimos años en Argentina, se produjeron dos fenómenos que por varios años transitaron caminos paralelos, pero que últimamente encontraron puntos de intersección. Se trata del proceso de revitalización sindical y de la activación del ciclo de movilización feminista. Desde 2016 emergieron espacios y colectivos de mujeres en las organizaciones sindicales que trastocaron esta dinámica. Siguiendo a Álvarez (1998) una de las características de los movimientos feministas es que constituyen un campo “amplio, heterogéneo, policéntrico, multifacético, y polifónico” (p. 1) no solo restringido a las organizaciones de mujeres sino también a las sindicales, políticas, estudiantiles y partidarias. Esta característica, junto con la consigna que “lo personal es político”, ha atravesado las diferentes olas del feminismo de (Miguel, 2000) o los ciclos de su movilización (Tarrow, 1997). Más allá de si pensamos en términos de ola o de ciclo, lo que nos interesa destacar es la idea de interseccionalidad como subyacente a esos puntos de encuentro. Retomando el planteo de bell hooks (1984) y su crítica a la “perspectiva unidimensional de la realidad de las mujeres” (p. 35) el concepto de interseccionalidad es utilizado para señalar las formas en las que distintas categorías (clase, género, raza, etc) interactúan “y cómo generan las múltiples dimensiones que conforman las experiencias de las mujeres” (Crenshaw, 2012, p. 89). La intersección de clase y género, es decisiva en la construcción identitaria de la mujer sindicalista, al mismo tiempo que su experiencia deja en evidencia los modos en que se intersectan las diferentes estructuras, en tanto la dimensión de clase no es independiente de la de género o de la decisión de participar en la agenda feminista o sindical. No obstante, vale aclarar que autoras como Nira Yuval-Davis (2006) remarcan que no se trata de aplicar una lógica aditiva o agregativa por la cual las desigualdades se suman, sino que se van articulando en diferentes sistemas; por lo tanto, sus efectos sobre las personas y grupos sociales suelen ser múltiples. Siguiendo a Cruells López (2015), el aporte del enfoque interseccional radica en que permite atravesar la falsa disyuntiva entre las demandas de reconocimiento (adjudicadas a los movimientos feministas y por la diversidad sexual) y las demandas de redistribución (adjudicadas a los sindicatos).

Como mencionamos, hasta 2016 el feminismo y el sindicalismo habían recorrido caminos paralelos en términos que no compartían la misma agenda ni estrategias. Esta característica tuvo un punto de inflexión el 19 de octubre de 2016 cuando el colectivo Ni Una Menos convocó a un paro nacional de mujeres, en respuesta al femicidio de la joven Lucía Pérez, sucedido a principio de ese mes con gran repercusión mediática y social, bajo la consigna “Si nuestras vidas no valen,

produzcan sin nosotras”. La propuesta consistía en que todas las mujeres ese día estuvieran vestidas de negro y salieran de sus lugares de trabajo o detuvieran su actividad durante una hora con el propósito de visibilizar el rol de las mujeres en la economía. Las principales centrales obreras (Confederación General del Trabajo -CGT- y la Central de Trabajadores de la Argentina -CTA-) adhirieron a la protesta. Ese 19 tuvo un doble sentido para sus organizadoras. Por un lado, les permitió reforzar la visibilidad de las demandas del movimiento feminista revitalizado desde el #NiUnaMenos en mayo de 2015<sup>4</sup> y, por otro, cuestionaba la posición poco confrontativa de la CGT respecto del gobierno de Cambiemos. La consigna elaborada por el colectivo Ni Una Menos fue “Mientras la CGT toma el té con el gobierno, las mujeres tomamos las calles”. De acuerdo con Arriaga y Medina (2018) luego del paro del 19 se empezaron a multiplicar los encuentros entre mujeres sindicalistas con el objetivo de construir una agenda “propia” antes que impuesta desde el movimiento feminista. En este marco, en noviembre de 2016 se conformó el colectivo Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores (CFT) -un nucleamiento interno de la CGT-

<sup>5</sup>.

El objetivo de este artículo se orienta a comprender la intersección entre feminismo y sindicalismo, específicamente a partir de la creación de colectivos de mujeres en organizaciones sindicales. ¿Cuáles fueron las relaciones entre el ciclo de movilización feminista y la emergencia y desarrollo de colectivos de mujeres sindicalistas a partir de la interseccionalidad entre clase, trabajo y género? ¿De qué modos las experiencias de clase y de género han incidido en la conformación de colectivos de mujeres al interior de los nucleamientos sindicales? ¿Qué tipos de tensiones se producen en la amalgama de esas experiencias? De acuerdo con estas preguntas, el objetivo de este artículo es analizar la experiencia de Mujeres Sindicalistas, atendiendo a las nociones de interseccionalidad estructural e interseccionalidad política. El argumento del artículo indica que, aunque ya había mujeres que participaban de los sindicatos, incluso en puestos de conducción, la novedad está dada por la creación del colectivo Mujeres Sindicalistas que entabla puentes al interior del sindicalismo como entre este y otras organizaciones feministas.

Aunque el Colectivo Mujeres Sindicalistas surgió en un escenario político complejo, no rehuyó de las tensiones propias de estar atravesado por varias desigualdades. Por eso mismo no es posible su análisis a partir de la pretensión de homogeneidad interna, sino más bien el reconocimiento de su heterogeneidad irreductible, de una identidad inestable -antes que esencialista- y contingente

---

<sup>4</sup> Por una cuestión de espacio no podemos explayarnos detenidamente sobre el “#NiUnaMenos”. Siguiendo a Natalucci y Rey (2018), este “constituye un fenómeno de acción colectiva complejo, difícil de clasificar. Se trata a la vez de una manifestación y de un colectivo de mujeres que ha ido evolucionando y reformulando su agenda ante el nuevo ciclo político iniciado en diciembre de 2015 con la asunción de Mauricio Macri” (p. 23-24). En este sentido, es un fenómeno que implica muchas aristas para analizar. En este artículo usaremos la nominación Ni Una Menos para referirnos tanto al grupo de feministas organizadas como al acontecimiento que se realiza periódicamente en el espacio público. Para profundizar sobre este caso, véase también Annunziata (2016), Friedman y Tabbush (2016), Rey (2019).

<sup>5</sup> El colectivo de Mujeres Sindicalistas no es el único emergente de este proceso. Otro caso es la Intersindical de Mujeres de Córdoba, integrado por militantes y dirigentas de las CGT Regional Córdoba, CGT- Rodríguez Peña, CTA de los Trabajadores, CTA Autónoma y CTEP. Véase Arriaga y Medina (2018).

que le permite actuar en pos de sus objetivos. En torno a estas características radican su potencialidad e interés académico. Por estas razones, la experiencia de este Colectivo no solo reviste importancia para el caso argentino, sino que constituye una oportunidad para otros colectivos de América Latina, toda vez que los movimientos aprenden de otros a hacer política. También implica un desafío para los académicos, de repensar las formas en que hemos venido estudiando las experiencias colectivas.

Como mencionamos, el colectivo de Mujeres Sindicalistas surgió de la intersección del proceso de revitalización sindical y el ciclo de movilización feminista. Entre las condiciones de su emergencia, se observan las tensiones experimentadas entre su posición como mujeres y como sindicalistas. Su contexto de emergencia no es causal en tanto se produjo durante 2016 en el marco de la ofensiva neoliberal llevada adelante por el gobierno de la Coalición Cambiemos. Entonces, el análisis sobre su proceso de emergencia debe considerar las interpelaciones que las organizaciones feministas le hacían a las sindicalistas en tanto mujeres, la incomodidad provocada por un universo sindical masculinizado que obturaba el crecimiento político de las dirigentas y cuadros intermedios -confinándolas a las clásicas secretarías de género, de la mujer, la familia- como también a un gobierno que utilizaba la cuestión del género como excusa para intervenir y debilitar a las organizaciones sindicales.

Siempre la emergencia de una nueva identidad o de un colectivo supone una ruptura con el pasado inmediato de modo tal de justificar su actuación. De alguna manera, cualquier surgimiento implica el señalamiento de una experiencia que no tiene aún representación, en el sentido pragmático que le otorgó Pitkin (1985) “hacer presente en *algún sentido* algo que, sin embargo, *no* está presente literariamente o de hecho” (p. 10; Cursivas en el original). Una nueva identidad supone agentes que sienten que otros pueden hablar en sus nombres y, al mismo tiempo, pueden ofrecer razones para esa representación. No es causal entonces esta emergencia en el mundo sindical, donde era posible encontrar mujeres con diferentes niveles de conducción y liderazgo, pero que sin embargo no lograban acceder a los máximos puestos. Asimismo, este Colectivo discutía con un sector del feminismo que parecía no advertir que las mujeres debido a la crisis económica provocada por el gobierno nacional, no solo sufrían de desigualdad de género. Así, la identidad o entidad “mujer sindicalista” marcaba una doble ruptura: al interior del sindicalismo respecto de formas de militancia masculinizadas y dentro del campo feminista concentrado en la demanda contra los femicidios, el techo de cristal y la interrupción voluntaria del embarazo.

Por estas razones, es clave el concepto de interseccionalidad, pensado inicialmente por Crenshaw (2012) para señalar las variadas dimensiones que conforman las experiencias de las mujeres. Como señala la autora no se trata de una “teoría identitaria nueva o totalizadora” (p. 89), sino de un modo diferente de pensar las desigualdades que atraviesan a las mujeres. En la misma línea, Collins (2009) señala que no se puede adoptar una perspectiva jerárquica de las categorías, estableciendo “a priori la primacía de una sola dimensión de desigualdad” (p. 39-40). Siguiendo a Walby (2007), la complejidad de teorizar sobre las desigualdades múltiples radica en que se produce una “mutua transformación” más que una mera agregación (p. 450-451). Por eso lo interesante es analizar sus combinaciones posibles, que siempre en tensión permiten indagar sobre las dinámicas organizacionales.

Crenshaw (2012) propone dos modos de pensar esa interseccionalidad: la estructural y la política. La primera remite a la posición de las mujeres en la estructura económica, su “lugar” en la fracción de clase de pertenencia; en el caso de este artículo es fundamental dado que no puede pensarse en procesos de sindicalización apartados de la evaluación de las características del mercado de trabajo. El segundo modo alude a “que las mujeres de color están situadas dentro de al menos dos grupos subordinados, grupos que frecuentemente persiguen agendas políticas enfrentadas” [que podría llevar a] un desempoderamiento interseccional” (p. 97-98). Aunque la autora haya propuesto el concepto para el caso de las mujeres negras, también resulta vital para pensar el caso de las mujeres sindicalistas, toda vez que están atravesadas por lo que se denomina triple jornada: trabajo reproductivo, productivo y militancia. En este sentido, la entidad “mujeres sindicalistas” no puede interpretarse como una identidad simple. En este último campo, las mujeres pueden involucrarse en diversos ámbitos, como el feminismo y el sindicalismo. Esta noción de interseccionalidad política tiene como valor condensar las formas de hacer política que los movimientos sociales y sus organizaciones tienen a través de la acción colectiva para la construcción de políticas públicas y la construcción de agendas.

Cruells López (2015) se ha interesado por esta noción en tanto sostiene que “remite al papel central de estas agendas en la producción y solución de la desigualdad interseccional” (p. 38). Retomando a Marx Ferree en Cruells López (2015) propone jerarquizar una mirada “interactiva de la interseccionalidad” (p. 43), en la que el discurso adquiere un papel crucial, en tanto “determina las acciones políticas que se llevarán a cabo para combatir la desigualdad y la opresión” (Marx Ferree citado en Cruells López, 2015, p. 43). Alrededor de este punto se vuelve imprescindible detenernos sobre los movimientos sociales, las organizaciones y los colectivos políticos. En esa construcción discursiva, de enmarcamiento de los conflictos y de las desigualdades se establecen las condiciones de posibilidad de las alianzas, acciones políticas y construcción de agendas en pos de la elaboración de políticas públicas.

Resumiendo, en el análisis vamos a usar ambos modos de pensar la interseccionalidad; entendemos que su conjugación es clave para pensar la articulación entre la agencia y la estructura en el sentido que los agentes actúan respecto de ciertos condicionantes que tienen, al mismo tiempo, la capacidad de transformar parcial o totalmente. En términos analíticos, de lo que se trata es en primer lugar de atender como se produce la desigualdad en el contexto argentino, en particular considerando las condiciones del mercado de trabajo respecto de la doble y triple jornada, para luego analizar el proceso de emergencia y trayectoria del Colectivo Mujeres Sindicalistas dilucidando cómo se construyen los procesos identitarios y la elaboración de agendas, las formas de hacer política contenciosas y no contenciosas y la participación partidaria-electoral.

## **Métodos**

Este artículo muestra los resultados de una investigación empírica, sobre el colectivo de Mujeres Sindicales (CFT-CGT), realizado entre 2018 y 2019. La metodología siguió una estrategia multimétodo, por un lado, se tomaron datos estadísticos con el fin de contextualizar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo y en los sindicatos. Al respecto, una afirmación que recurrentemente las entrevistadas nos decían es que el mayor de los obstáculos para incrementar la participación de las mujeres en los sindicatos no era solo las reticencias de los dirigentes varones, sino la composición del mercado de trabajo, donde algunas actividades seguían

siendo preponderadamente masculinas. Por ello, la reconstrucción del mercado de trabajo, específicamente en términos de la participación laboral, la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial y el uso y disposición del tiempo como el trabajo doméstico no remunerado, era fundamental para poder comprender la trayectoria del Colectivo de Mujeres Sindicalistas. Las fuentes para la construcción de estos han sido las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).<sup>6</sup>

Por otro lado, se construyeron datos cualitativos a partir de la utilización de diferentes técnicas de recolección de información, como la observación participante en eventos y reuniones organizados por el colectivo de Mujeres Sindicalistas, la entrevista en profundidad a sus dirigentas, el análisis documental de sus producciones audiovisuales y gráficas. Para la elección del caso seguimos la premisa de “elección intencional” indicada por Strauss y Corbin (2002) de acuerdo a los criterios propuestos, a saber: 1) la relevancia teórica, debido la posibilidad que el caso permitiera ampliar la información sobre los conceptos y dimensiones; y 2) el propósito de la investigación respecto de los indicios del investigador sobre el estado de la cuestión. La selección del caso básicamente está justificada por la conformación de un espacio de mujeres sindicalistas en una central obrera conservadora, pero que sin embargo logró introducir en la agenda cuestiones vinculadas a la paridad de género no solo al interior del sindicalismo, sino también en las diferentes actividades económicas.

El período temporal se extendió entre 2016 y 2019, que coincide con el surgimiento del Colectivo y el gobierno de Cambiemos, en el que surgió un ciclo de movilización que sirvió como consolidación para las mujeres en general, y para las mujeres sindicalistas en particular.

Para la construcción, análisis de los datos y la elaboración de los resultados se siguió el método de comparación constante propuesto por la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002), que permite la formulación de teoría de modo sistemático, posibilitando simultáneamente la comparación y el análisis. Dicha perspectiva prevé cuatro etapas: 1) Comparación de incidentes, donde primero codificamos cada uno según las categorías analíticas; 2) Integración de las categorías y sus propiedades en unidades de comparación; 3) Definición de la terminología para el establecimiento de generalizaciones; 4) Para el momento de escritura contamos con datos codificados, memos y teoría. La delimitación de la teoría debe ser coherente con el criterio de saturación teórica mientras que la codificación de los materiales es el “proceso analítico por medio del cual se fragmentan, conceptualizan e integran los datos para formar una teoría” (Strauss y Corbin, 2002, p. 3). De esta manera, el procedimiento consistió en codificar las dimensiones para luego construir la narración.

---

<sup>6</sup> No escapa a nuestro conocimiento que esta clasificación binaria de los géneros resulta insuficiente para dar cuenta de la enorme complejidad comprendida en dicho concepto. Por cuestiones vinculadas al abordaje original de los datos elaborados por el INDEC y el MTEySS adoptamos la convención metodológica de respetar la división tradicional de las personas humanas en dos géneros llamados varón y mujer. Sin embargo esta forma enunciativa no responde al posicionamiento político-comunicacional de las autoras respecto del lenguaje con perspectiva de géneros.

## Resultados

### Breve contextualización de las mujeres en el mundo del trabajo

La participación laboral en el mercado de trabajo -masculina y femenina- se mide con la Tasa de Actividad (TA); es decir, la relación entre la población económicamente activa (PEA) (ocupada y desocupada) y la población total de referencia. A nivel mundial, la participación de las mujeres en el mercado laboral generalmente ha sido menor que la de los varones. En América Latina, desde principios de los `90 la participación masculina se ha mantenido relativamente estable por encima de la femenina, en torno a los 20 puntos porcentuales.

En Argentina, desde los `70, la participación laboral de las mujeres ha mostrado un incremento importante; sin embargo, desde los 2000, aquella tendencia mostró primero una desaceleración y luego un decrecimiento (Beccaria, Maurizio y Vázquez, 2017). Mientras que en los `90 creció en promedio 0,9 puntos, en 2000 lo hizo en 0,3 puntos por año (Gasparini y Marchioni, 2015). De acuerdo con datos propios elaborados a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, en el 4º trimestre de 2019, la TA femenina era del 49.4%, mientras que la masculina era del 69.4%; o sea que pese al crecimiento de la participación femenina, se mantuvo estable la diferencia con los varones. Gasparini y Marchioni (2017) vincularon este comportamiento no solo a los ciclos económicos y aspectos estructurales del mercado laboral y al acceso a la educación, sino también a los roles sociales que cumplen mujeres y varones en la sociedad. Por ejemplo, se observa que en el caso de las mujeres con pareja se produjo la mayor desaceleración, una explicación posible es que el momento de bonanza económica experimentado durante el kirchnerismo disminuyó la presión sobre las mujeres del “efecto trabajador adicional” (Gasparini y Marchioni, 2017), por el cual la mejora en materia económica y de seguridad social de los cónyuges varones, las mujeres disminuyeron su participación y búsqueda en el mercado laboral. Dicho de otra forma, las mujeres participan más del mercado de trabajo cuando conviven con varones desocupados o con bajos ingresos. Relacionado con esto, Aspiazu (2014) señala que ese aumento de la participación de las mujeres hacia el 2000 se explica por “la crisis de la economía que afecta las estrategias familiares de sobrevivencia, los cambios en las estructuras familiares y en las pautas de fecundidad y el aumento del nivel educativo de las mujeres” (p. 16). Cabe agregar que este tipo de trabajo en general es de tipo no registrado, es decir sin la cobertura del sistema de protecciones sociales, donde las mujeres tienen mayor tasa de empleo en torno al 38.29% en el 4º trimestre de 2019 (EPH-INDEC).

En este marco, la participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo puede tener como efecto la generación de otras desigualdades, estas suelen describirse con las siguientes metáforas: “techo de cristal”, “piso pegajoso”, “paredes de cristal” y “escaleras rotas”. Todas aluden a impedimentos y barreras, no necesariamente explícitas, que las mujeres tienen para su ascenso laboral. Al respecto, hay que considerar la segregación que remite a la distribución según el género en las ramas de actividad y puestos jerárquicos. Siguiendo a Bettio y Verashchagnia (2009), “la segregación horizontal implica la representación por encima de un determinado grupo en ocupaciones o sectores no ordenados por ningún criterio” (p. 7). El efecto directo de esta segregación es la mayor concentración de varones y mujeres en ciertas ocupaciones y sectores, generando un imaginario ficticio entre actividades masculinizadas (industriales) y actividades

feminizadas (educación y cuidados).<sup>7</sup> Por su parte, la segregación vertical se refiere a la distribución desigual entre varones y mujeres en la jerarquía ocupacional, por la cual las mujeres se ubican en los niveles más bajos de la pirámide organizacional (Maron y Meulders, 2008). En otras palabras, la segregación vertical implica que las mujeres no suelen ocupar cargos jerárquicos. La Tabla 1 muestra para el ámbito empresarial la dificultad que las mujeres tienen para acceder a puestos jerárquicos, de mayor poder y decisión, es así como puede observarse que en el único tipo de actividad donde las mujeres superan en cantidad a los varones es la de servicios (65% y 35% respectivamente). En general, las mujeres son minoría y hay brechas consistentes en los cargos superiores de las actividades.

**Tabla 1.**  
*Segregación Vertical*

Tipo de Actividad	Dotación Total		Dirección		Jefaturas Intermedias Administración		Jefaturas Intermedias Producción		Resto de Dotación Administración		Resto de Dotación Producción	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Industria Manufacturera	78%	22%	79%	21%	65%	35%	84%	16%	49%	51%	82%	18%
Construcción	92%	8%	85%	15%	64%	36%	92%	8%	53%	47%	97%	3%
Comercio, restaurantes y hoteles	64%	36%	77%	23%	57%	43%	70%	30%	44%	56%	67%	33%
Transporte y telecomunicaciones	87%	13%	71%	29%	70%	30%	87%	13%	60%	40%	93%	7%
Servicios financieros y prestados a las empresas	65%	35%	76%	24%	65%	35%	79%	21%	54%	46%	69%	31%
Servicios sociales básicos y prestados a las personas	35%	65%	40%	60%	45%	55%	56%	44%	30%	70%	36%	64%

<sup>7</sup> Por ejemplo, en el empleo registrado se presenta una mayor participación de varones en sectores de actividades primarias (88% varones, 11.2% mujeres). En los sectores de la industria, electricidad, gas y agua ocurre una dinámica similar, aunque con una brecha disminuida. Los sectores donde se concentran las mujeres están relacionados a servicios, humanísticas y tareas de cuidado, actividades que están deficientemente remuneradas. Para el 3º trimestre del 2019, los sectores de trabajo doméstico, enseñanza y servicios sociales y de salud, tienen una tasa de feminización rondando el 97%, 73% y 66% respectivamente (Datos propios elaborados sobre la EPH, INDEC).

<b>Total</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

**Fuente.** Adaptado de “Participación en los puestos de decisión según rama de actividad. Abril 2017”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, año 2017, Las Mujeres en el mundo del trabajo.

La segregación horizontal y vertical son claves para entender la brecha salarial, es decir la diferencia entre los salarios promedio de varones y mujeres. Según datos del INDEC, para el 4° trimestre 2019, la brecha salarial de género de ingreso individual era de 27.7%: mientras los varones en promedio ganaban \$30.777, las mujeres \$22.253. En el trabajo informal no registrado, la brecha salarial por género alcanza alrededor del 36.8%. Las diferencias en la brecha en los trabajos registrados y los no registrados se explican por la mayor precariedad en los empleos, a los que mayoritariamente acceden las mujeres.

Junto con estas desigualdades propias del mercado de trabajo, de las actividades productivas, hay que considerar las actividades reproductivas, relacionadas con las tareas de cuidado, domésticas, que también están atravesadas por desigualdades. En este sentido, las mujeres no solo tienen la jornada laboral, sino una doble jornada para garantizar la dinámica familiar y una triple en el caso de las militantes y dirigentas.

### **Doble jornada**

A los inicios de los `70, empezó a debatirse la relación entre capitalismo y la división sexual del trabajo. Uno de los ejes de la discusión aludía al trabajo doméstico no remunerado, hoy conocido como “Economía del cuidado”. Otro de los ejes se refería al rol que ha cumplido el Estado en la organización social del cuidado, entendiendo por tal la interrelación entre las familias, el Estado y el mercado sobre la cual se produce y distribuye el cuidado (Rodríguez Enríquez, 2017). En este marco, el concepto de doble jornada remite al trabajo que realizan las mujeres por fuera de su jornada laboral remunerada o bien en tareas domésticas en sus casas o bien en el cuidado de familiares, sean hijos o adultos.

Al respecto, según la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT),<sup>8</sup> las mujeres dedican 6.4 horas promedio al trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado, mientras los varones lo hacen 3.4 horas promedio, prácticamente el doble. Como puede observarse en la Tabla 2, en relación a la tasa de participación, las mujeres lo hacen en un 88.9%; los varones en un 58.2%. Otro dato significativo es que esa diferencia se acrecienta cuando se trata del tipo de involucramiento, específicamente en los trabajos de cuidados.

### **Tabla 2.**

*Tipo de involucramiento en trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado*

<sup>8</sup> La EUT fue realizada en el tercer trimestre de 2013, por primera y única vez; su cobertura se extendió al total del territorio nacional urbano, localidades de 2000 y más habitantes.

	Varones		Mujeres	
	Tasa de participación	Tiempo Promedio	Tasa de participación	Tiempo Promedio
Quehaceres domésticos	50,9	2,4	86,6	3,9
Apoyo Escolar	6,9	1,9	19,3	2,1
Trabajos de cuidado	16,8	3,8	31	5,9
<b>Total</b>	<b>58,2</b>	<b>3,4</b>	<b>88,9</b>	<b>6,4</b>

**Fuente:** Encuesta sobre el trabajo no remunerado y uso del tiempo, INDEC (2013).

Esa distribución injusta no solo se produce entre mujeres y varones, sino también entre los distintos estratos sociales, donde la brecha se acrecienta de acuerdo a la distribución de ingresos por quintiles: las mujeres de los quintiles más bajos dedican casi el doble de tiempo que las que cuentan con mayores ingresos. Esto último se explica porque estas tienen mayores oportunidades para tercerizar y/o pagar por tareas de cuidado, para lo cual contratan en general a otra mujer. Otro factor que acrecienta esta brecha se encuentra en la diferencia entre las mujeres que tienen hijos de las que no; según datos proporcionados por Aspiazu (2014): mientras la participación laboral de las mujeres con hijos se incrementó desde 35.6% en 1984 a 60.6% en 2012, aquellas sin hijos alcanzaron el 79.6%. Otro dato significativo es que las mujeres que están desocupadas dedican más tiempo a estas tareas, mientras los varones desocupados disminuyen su participación y su tiempo promedio.

Estas características son decisivas para entender cómo se estructura el mercado de trabajo no solo respecto de las tareas productivas sino también de las reproductivas. Asimismo, este entendimiento es clave para pensar en las condiciones y posibilidades para la acción sindical. En general, las mujeres disponen de menos tiempo libre, de descanso y también para la realización de actividades recreativas o políticas y sindicales.

### Triple jornada

La idea de triple jornada remite a la sobrecarga de actividades, que tienen las mujeres que eligen participar en política o en sus organizaciones sindicales, en tanto deben repartir su tiempo entre trabajo productivo, reproductivo y militancia. Esta inequidad es decisiva para la participación, pero sobre todo para el acceso a las instancias y espacios de poder y de toma de decisión. Ahora bien, como ya se mencionó y en coincidencia con datos del MTEySS (2016) y de las dirigentas entrevistadas, la participación femenina en los puestos de dirección sindicales tiene una estrecha relación con las tasas de empleo en las distintas ramas de actividad. Es decir, algunas tienen baja participación femenina y prácticamente no cuentan con mujeres en sus comisiones directivas; entre ellos transporte de pasajeros, metalúrgicos, madereros, etc. Otras ramas, que cuentan con una tasa de participación femenina más elevada, tienen mayor cantidad de mujeres en cargos de secretarías. Asimismo, en los casos donde la participación de las mujeres en términos de empleo es mayor se observa un incremento también en la ocupación de cargos electivos; entre ellas las ramas de

administración pública, minería y servicios tienen los porcentajes más altos de mujeres en comisiones directivas.

Para promover la participación de las mujeres en los sindicatos, en 2002 el Congreso de la Nación sancionó la ley N° 25.674 de “Cupo Sindical Femenino”. En general, las leyes de cupo constituyen una medida de discriminación positiva en el sentido de promover mediante acciones, regulaciones y prescripciones la participación y presentación. Sintéticamente, la ley se propone garantizar la presencia de mujeres en cargos electivos, como mínimo un 30%, y la participación de las mismas en las comisiones de negociación colectiva.

Ahora bien, ni esta cuestión ni la vigencia del cupo sindical garantizan por sí mismos las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de conducción. Incluso según la información existente, se observa cierta especialización hacia adentro de la comisión directiva respecto de los cargos desempeñados por mujeres. En su gran mayoría, las mujeres que integran la CD no acceden de manera habitual a cargos como la secretaría general, adjunta o de asuntos gremiales, es decir, aquellas donde se decide principalmente el devenir de la organización. Según el MTEySS (2016) “las mujeres están a cargo de solamente el 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías. De éstas, el 74% serían aquellas que se consideran “propias de las mujeres”: igualdad, género o servicios sociales” (p. 29). Como puede observarse es un porcentaje bajo, que incluye a actividades muy feminizadas, como la educación y los servicios de cuidado.

Aunque no siempre se cumpla el cupo y haya una segregación de las dirigentas a ciertas secretarías, lo cierto es que existe un “efecto arrastre” en tanto cuando una mujer alcanza un cargo, otra accede a uno vinculado inmediatamente inferior en la misma área. Esta dinámica es replicada en los casos en que una mujer llega a ocupar un puesto de mayor jerarquía (Orsatti, 2004). En este sentido, en un documento elaborado por Naciones Unidas, la Fundación UOCRA y el MTEySS (2016) se señala que este déficit de la participación de las mujeres en las CD tiene como una de sus principales consecuencias la ausencia de sus demandas en la agenda y estrategias sindicales. En parte, estas condiciones de posibilidad -que llamamos interseccionalidad estructural retomando a Crenshaw- fueron constitutivas para la emergencia del Colectivo de Mujeres Sindicalistas.

### **Colectivo de Mujeres Sindicalistas**

Como se mencionó en la Introducción, no es posible entender la emergencia de este Colectivo sin el paro de mujeres del 19 de octubre. Haciendo una breve recapitulación, el día anterior había finalizado en la ciudad de Rosario el 31° Encuentro Nacional de Mujeres (ENM) -espacio anual de reunión de todos los colectivos de mujeres- en el que habían participado cerca de 70 mil mujeres, muchas sindicalistas se encontraban allí por su militancia feminista. La noticia del femicidio de Lucía Pérez fue conmocionante, de ahí la rapidez con que se convocó al paro. Sin embargo, ese paro no solo era en repudio a la violencia machista, sino también a la percepción de cierta quietud de las principales centrales obreras en el marco de la crisis que se profundizaba por las políticas neoliberales del gobierno de Cambiemos, en la cual las mujeres eran las más afectadas por la pobreza y la informalidad. La importancia de este acontecimiento fue resaltada por Vanesa Siley -referente del Colectivo y secretaria general del Sindicato de Trabajadores Judiciales (SITRAJU)- durante la conferencia de prensa de convocatoria al 2° Plenario del Colectivo; en esta

oportunidad declaró que el Colectivo tenía su origen en la experiencia Ni Una Menos mientras reivindicaba su pertenencia sindical.

Ese paro implicó un punto de inflexión para muchas militantes sindicales respecto del paralelismo entre sus agendas feministas y gremiales. Esta caracterización fue decisiva para la construcción de una agenda propia, que no fuera impuesta por el movimiento feminista - específicamente por un sector que adhería al lenguaje de género en clave neoliberal que empezaba a difundir el gobierno- y que a su vez permitiera cuestionar las desigualdades en el mercado de trabajo y las organizaciones sindicales. Como contexto de fondo, vale aclarar que la CFT impulsaba un proceso de politización al interior del sindicalismo cegetista respecto de la redefinición de la representación sindical clásica en pos de su ampliación. Estos procesos y acontecimientos se constituyeron como las oportunidades para la emergencia y consolidación del Colectivo de Mujeres Sindicalistas.

En este contexto, el 12 de noviembre de 2016 tuvo lugar el plenario fundacional del Colectivo. La intención de las fundadoras no era crear una comisión específica de género al interior de la CFT, sino un espacio que posibilitara instalar una agenda y desarrollar estrategias para intervenir en el debate público y en los sindicatos. El plenario se desarrolló en el predio de Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID), al que asistieron cerca de 400 trabajadoras. Las fundadoras pertenecían a los sindicatos de SITRAJU, al Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP), Asociación Bancaria, Federación Gráfica Bonaerense (FGB), Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA, seccional General Rodríguez), Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE), al Sindicato de Obreros Curtidores y el SATSAID. Además, participaron como invitadas dirigentas de la CTA Autónoma y la CTA de los Trabajadores, y de la economía popular, como la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT). Este carácter transversal de la convocatoria es fundamental para entender la dinámica del Colectivo, orientado a la construcción de esa agenda feminista y de incremento de la participación de las mujeres en los sindicatos.

Sobre esta heterogeneidad, el Colectivo construyó la identidad “mujeres sindicalistas”, es decir un nombre que intentaba aunar las dos agendas. Por esta razón, esa identidad sintetizadora de dos desigualdades no buscaba esencializar una posición, ni romantizar la militancia de las mujeres. Por el contrario, su intención era construir un sentimiento de pertenencia que permitiera dar los debates necesarios. Asimismo, la convicción respecto de esa intersección de desigualdades fue decisiva para establecer límites porosos con dirigentas de otros nucleamientos sindicales, claves para las estrategias de coordinación y articulación política. Estas características han sido decisivas para que el Colectivo no avanzara en un proceso de institucionalización interno en el sentido de una distribución funcional de roles, sino que mantuviera una lógica más bien horizontal en los procesos de toma de decisiones.

Esa intersección se consolidaba en el plano de las tradiciones que el Colectivo intentaba recuperar. En este sentido, el 3º plenario -realizado en noviembre de 2018- tuvo lugar en la ciudad

de Huerta Grande, emblemática para la historia del movimiento obrero argentino.<sup>9</sup> La idea de fondo era, por un lado, reforzar el carácter combativo de cierto sector del sindicalismo peronista y, por otro, mostrar la capacidad de innovación del sindicalismo, que en este caso implicaba incluir las demandas de género y diversidad sexual en el mundo del trabajo.

Esta intersección en el plano identitario se cristalizó en la dinámica organizativa; en palabras de Siley, por un lado, se postulaba la idea de acompañamiento, “donde haya una delegada o una secretaria general, no va a estar sola. Vamos a estar todas nosotras acompañándola” (Declaraciones en el 1º Plenario Mujeres Sindicalistas, 2016). Por otro lado, sostenía que “no puede haber una compañera que sea feminista y no esté afiliada a su sindicato”. La reivindicación de los sindicatos ha sido central del Colectivo, de hecho, en el 3º encuentro las dirigentas destacaban que “su propósito es defender las organizaciones, pero también hacerlas mejores, más democráticas y más fuertes” (Mujeres Sindicales, 2018a, p. 2). Su premisa tenía que ver con que cuanto más legítimo era un sindicato (en referencia al número de afiliados y la aceptación social) más eficaz era a la hora de defender los intereses de la clase trabajadora. El desafío no estaba entonces en cuestionar meramente la estructura sindical por patriarcal, sino impulsar prácticas democráticas, transparentes y feministas; en sus palabras “cuando una mujer avanza, ningún hombre retrocede, sino que crece la organización” (Mujeres Sindicales, 2018a, p. 2). Ambas afirmaciones fueron claves para abrir un espacio de participación interseccionado entre sindicalismo y feminismo, pero también para marcar una discusión interna al interior de este último.

Específicamente la discusión se generó con el feminismo caracterizado como *liberal*, por su cuestionamiento de la estructura patriarcal, más no de clase. El Colectivo sostenía que parte de ese feminismo dejaba que el gobierno de Cambiemos utilizara su agenda, pero con fines contrarios a los intereses de las trabajadoras. Si bien esta tensión se mantuvo durante todo el período 2016-2019, una de las mayores controversias se generó a propósito de la Cumbre del W20 celebrada en octubre de 2018; otra giró en torno al proyecto de ley sobre equidad laboral, sobre el que volveremos más adelante. Durante el W20, mujeres líderes mundiales fueron recibidas por la primera Dama Juliana Awada y emitieron un comunicado con una serie de recomendaciones en torno a cuatro ejes: inclusión laboral, financiera, digital y rural. Como respuesta, Mujeres Sindicalistas (2018b) difundió un comunicado con la consigna “No necesitamos que hablen en nuestro nombre” donde planteaban la distancia respecto de las políticas laborales del gobierno, específicamente por no tener en cuenta la situación laboral de las mujeres y su experiencia como mujeres trabajadoras. En su percepción era contradictorio que el gobierno se pronunciara en pos de políticas enfocadas al aumento de la participación laboral de las mujeres al mismo tiempo que imponía un modelo económico basado en el ajuste de la clase trabajadora en su conjunto y de las mujeres en particular.

### **La construcción de una agenda interseccional**

---

<sup>9</sup> El Programa de Huerta Grande es un documento surgido del Plenario Nacional de las 62 Organizaciones Peronistas realizado en esa ciudad en junio de 1962. Es reconocido como el programa político del sindicalismo peronista, que luego sería retomado por la CGT de los Argentinos.

Como ya mencionamos, la construcción de la agenda es un momento necesario para la formulación de estrategias como de propuestas de políticas públicas. En relación con el intento de interseccionar al feminismo con el sindicalismo no ha sido casual el modo de nominar esa agenda, que a su vez ordenó las formas de participación, “Sindicalismo con perspectiva de género”.

Las demandas abordaban una variedad amplia de temas: desde cuestiones económicas, el rechazo a la violencia de género y el apoyo a los derechos sexuales y reproductivos (incluyendo la ley de interrupción voluntaria del embarazo), la ampliación de la participación de las mujeres trabajadoras en los lugares de toma de decisiones y presencia en las discusiones paritarias y estructuras organizativas, las tareas y lugares de cuidado, el cupo laboral travesti-trans. Debido a que en general en las movilizaciones participaban junto con otras organizaciones sindicales y de la economía popular, puede observarse la apropiación de demandas de otros colectivos, entre otras, “Trabajo digno para las cooperativas. No al desmantelamiento de los planes de empleo cooperativo “Ellas Hacen” y “Argentina Trabaja”, que desde 2017 propiciaba la CTEP.

Esa agenda no puede ser pensada solo como un listado de demandas, sino que conviene contextualizarla en el marco de los objetivos que se propusieron. Uno de ellos remitía a la visibilización de la militancia gremial de las mujeres al interior de los sindicatos. Esta idea ha sido clave para el Colectivo, en tanto la percepción de las fundadoras era que había mujeres en puestos de decisión en los sindicatos, pero no eran suficientemente vistas. De ahí que una de sus estrategias fuera la visibilización de las diferentes experiencias. Otro de los objetivos era debatir el rol que debía cumplir el movimiento obrero en la coyuntura, a la que caracterizaban “adversa para el conjunto de trabajadores y trabajadoras argentinas” (Documento 1º Plenario, Mujeres Sindicalistas, 2016, p. 1) y en la cual específicamente las mujeres eran “la principal variable de ajuste de este modelo de país excluyente que pretende imponer el gobierno de Mauricio Macri” (Documento 1º Plenario, Mujeres Sindicalistas, 2016, p. 1). En otras palabras, el Colectivo reafirmaba en ambos objetivos la imperiosa necesidad de establecer un diálogo entre el género y la clase, que como desigualdades podrían potenciarse entre sí.

En este sentido, desde el 1º plenario, el Colectivo instaló como consigna “Mujeres sindicalistas: unidas, solidarias y organizadas”. A partir de 2017, las consignas empezaron a incluir demandas económicas vinculadas a la crisis producida por la política económica del gobierno; entre ellas “Ni una menos, vivas, libres y con trabajo nos queremos”. Desde 2018, una de sus principales consignas fue “No al FMI”.

### **Haciendo política: acciones contenciosas y no contenciosas**

Haciendo una breve digresión, vamos a entender las acciones contenciosas como aquellas donde las organizaciones se posicionan en el espacio público para plantear demandas directa o indirectamente al Estado, buscando interpelar a terceros e intentando generar legitimidad. Las acciones no contenciosas son aquellas que las organizaciones impulsan como espacios de socialización internos, articulación con otras organizaciones y de desempeño institucional (Tilly, 1998). Estas últimas son fundamentales para construir un sentimiento de pertenencia y elaborar una narrativa que organice demandas con tradiciones y permita justificar las estrategias organizacionales.

Dado que el Colectivo estaba en proceso de consolidación, desplegó sumas acciones no contenciosas. Estas fueron bien variadas: espacios de discusión interno organizados en forma de plenarios realizados anualmente entre 2016 y 2019; presentación de material de elaboración propios “Cuadernillos de Formación”, en estos documentos el Colectivo planteaba sus demandas junto con un discurso de legitimación de sus acciones pero también para consolidar el debate el interior del sindicalismo. Además, el Colectivo participaba de espacios por la libertad de presas políticas, que eran perseguidas por el oficialismo por su pasado kirchnerista. Asimismo, el Colectivo organizaba encuentros vinculados a diversas problemáticas del mundo del trabajo, como la tercerización laboral, tareas de cuidados y trabajo reproductivo, así como los proyectos versados sobre reforma laboral.

Entre las acciones contenciosas se destacan dos tipos. El primero ha sido las relativas al acompañamiento de trabajadores despedidos durante el gobierno de Cambiemos, rechazo a la implementación de políticas del gobierno, en contra de la intervención a sindicatos, al G20 y el W20. El Colectivo participaba en marchas convocadas por los diferentes nucleamientos sindicales opositores al gobierno; en este sentido, se movilizaron frente a la decisión de suspender la ley de jubilación de amas de casa, contra la reforma laboral y previsional, etc. El segundo tipo de acciones contenciosas está relacionado con movilizaciones feministas: paro por el 8 de marzo (8M), marchas por el 3 de junio (aniversario de Ni Una Menos), en el Encuentro Nacional de Mujeres. Estas acciones han sido claves para el posicionamiento del Colectivo en esta intersección entre sindicalismo y feminismo, como también para la articulación con distintas organizaciones. Desde su perspectiva, el hecho de visibilizarse como mujeres militantes del sindicalismo dentro de la acción del movimiento feminista visibilizaba también la compatibilidad de agendas y objetivos

Las acciones contenciosas y no contenciosas estuvieron articuladas con la CTEP, CNCT, la Asociación de Trabajo del Estado (ATE seccional Capital), CTA-T, CTA-A a través de un espacio que las dirigentas llamaron “la Intersindical de Mujeres”. Esta Intersindical no tenía una forma organizativa predeterminada, sino que se constituyó como un espacio de debate político y para la articulación de las diferentes acciones, que se activaba en coyunturas particulares

### **Participación partidaria-electoral**

Desde sus inicios, el Colectivo tuvo una clara postura respecto de su inscripción política-partidaria. Varios hechos dan cuenta de esto. Por un lado, la candidatura de Siley como diputada nacional en la lista de Unidad Ciudadana, el espacio que encabezaba la expresidenta Cristina Fernández de Kirchner. Por otro lado, esta fue la invitada principal al acto de cierre del 2º Plenario. En el acto, CFK mencionó que:

Pocas veces se condensa, en un mismo espacio y a un mismo tiempo y en las mismas personas, dos colectivos tan poderosos, el colectivo de la mujer, que desde el Ni Una Menos ha cambiado la historia de las mujeres, y el de las trabajadoras organizadas sindicalmente. (Mujeres Sindicalistas, 2018c, p.1)

La asunción de Siley como diputada nacional en diciembre de 2017 abrió otro espacio de intervención para las Mujeres Sindicalistas: el de la política partidaria, específicamente en el plano electoral. Si bien ya había experiencias de mujeres con militancia sindical como diputadas de la

Nación -entre ellas Alicia Castro (1997-2005), Marta Maffei (2003-2007), Delia Bisutti (2005-2009)- la asunción de Siley implicó una ruptura en un doble sentido.<sup>10</sup> Por un lado, a través de su actuación legislativa reivindicó de modo permanente la interseccionalidad entre el movimiento feminista y el sindicalismo. Por otro lado, abrió el espacio para que en las elecciones de 2019 se incrementara la participación de las mujeres sindicalistas como diputadas, entre ellas Claudia Ormachea (Asociación Bancaria) y María Rosa Martínez (FGB); asimismo, Alejandra López (SADOP) también estuvo en la lista del Frente de Todes. Patricia Mounier (SADOP) asumió en reemplazo de otro diputado. Todas estas dirigentas son parte del Colectivo de Mujeres Sindicalistas, lo que nos lleva a afirmar la expansión de este en el plano electoral. En relación con este proceso, Ormachea sostuvo que “es importantísimo que aprovechemos este momento histórico para empezar a incorporar la perspectiva feminista, que en el caso de las mujeres sindicalistas ya lo venimos trabajando hace tiempo” (Goldman, 2019). Desde la perspectiva del Colectivo, su misión era actuar en su doble carácter de mujeres y de sindicalistas en todos los planos posibles, incluido el partidario-electoral. En esta dirección, retomando la experiencia del Partido Peronista Femenino, creado por Eva Perón (Barry, 2014; Rosemberg, 2020), las Mujeres Sindicales identificaban un continuum entre ocuparse de los temas tradicionalmente asignados a las mujeres (tareas domésticas, cuidados), la politización de otras mujeres y la construcción de espacios de poder.

Esa interseccionalidad fue clave para el desempeño legislativo de Siley -y por su intermedio del Colectivo de Mujeres Sindicalistas-. El 9 de marzo de 2018, un día después del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, el gobierno nacional envió al Congreso el proyecto de ley “Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”. En términos generales, el proyecto se proponía profundizar sobre la equidad de género en el mercado de trabajo, específicamente en las condiciones laborales para las mujeres y disidencias. Ahora bien, uno de los artículos era sumamente controversial, ya que posibilitaba al MTEySS de intervenir los sindicatos que no cumplieren con el cupo sindical femenino. Como mencionamos antes, las Mujeres Sindicalistas interpretaron que el proyecto utilizaba las demandas de las mujeres para atacar a las organizaciones sindicales y avanzar con la reforma laboral. Bajo la consigna “No en nuestro nombre”, el Colectivo impulsó la Intersindical de mujeres y presentó un proyecto alternativo, que le valió de espacio en el Parlamento para hacer oír la voz de dirigentas del movimiento obrero y del movimiento feminista, demostrando una fuerte capacidad de articulación entre el ámbito sindical y parlamentario. Esta construcción fue tan potente que el proyecto del oficialismo no pudo ser aprobado.

La trayectoria de este espacio fue consolidándose. A propósito del triunfo del “Frente de Todes” en 2019, además de los escaños legislativos nacionales, otras dirigentas asumieron en los Parlamentos provinciales y en cargos ejecutivos nacional y provinciales.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Por cuestiones de adscripción partidaria excluimos del análisis a las diputadas de la izquierda clasista en tanto responden a otras lógicas de acceso y rotación en los puestos de electivos.

<sup>11</sup>Resumidamente, Vanesa Siley fue nombrada Consejera de la Magistratura y presidenta de la Comisión de Legislación de Trabajo de la Cámara de Diputados. Soledad Alonso (Secasfpi) asumió en la legislatura de la provincia de Buenos Aires, quien también preside la Comisión de Trabajo de la Cámara. Claudia Lazzaro (sindicato de Curtidores) fue nombrada directora de Políticas de Equidad, Formación Laboral y Políticas de Cuidado en el Ministerio de Mujeres,

## Conclusiones

El objetivo de este artículo ha sido analizar la intersección entre clase, trabajo y género a partir de la experiencia del Colectivo de Mujeres Sindicalistas desde sus dimensiones estructural y política. Como esta experiencia está en curso, las conclusiones solo pueden ser provisorias. Por eso, a continuación proponemos varias líneas de análisis para seguir trabajando, a saber. La primera se trata de retomar esa interseccionalidad plasmada en la consigna “Sindicalismo con perspectiva de género” para analizar como el Colectivo puede intervenir en temáticas de las mujeres, pero también en proponer una transformación de las organizaciones sindicales, en el sentido que los sindicatos tomen y promuevan agendas de género está relacionada con que haya mujeres en lugares de decisión claves. Un ejemplo reciente se produjo con la intervención del Colectivo en la aprobación de la ley del llamado tele-trabajo, donde su rol fue clave para regular los tiempos del trabajo productivo, reproductivo y de descanso. La segunda línea remite a la discusión con el feminismo liberal. Frente a la consolidación de esta tendencia, algunas organizaciones proponen la construcción de un feminismo popular, que las Mujeres Sindicalistas han llamado “feminismo con conciencia de clase”. Esta idea implica que la lucha por los derechos de las mujeres no puede quedar restringida a cuestiones vinculadas al techo de cristal o al piso pegajoso, o a la interrupción voluntaria del embarazo, sino que deben considerarse todas las violencias, principalmente la de clase. En este sentido, deben entenderse sus estrategias por mejorar las condiciones en el mercado de trabajo, la reducción de la informalidad laboral, etc.

Finalmente, nos interesa resaltar la productividad analítica de la noción de interseccionalidad, en sus dimensiones estructural y política, para pensar experiencias de este tipo. Por un lado, es clave en tanto permite superar la falsa disyuntiva entre demandas de reconocimiento -atribuidas a los movimientos de mujeres- de las demandas de redistribución -atribuidas a los sindicatos-. Ya en el campo de la acción colectiva hace un tiempo que la disyuntiva entre identidad e interés se ha superado, en tanto supone o bien una mirada moralista respecto de los agentes organizados o bien una mirada celebratoria donde se desconocen las múltiples dimensiones que atraviesan a cualquier agente colectivo y que lo llevan a organizarse con otros. Asimismo, por su estatuto interactivo, a lo largo del artículo tratamos de complejizar el sentido que puede otorgársele a la noción de “interseccionalidad política”, en tanto no solo alude al cruce de racismo y género, sino que permite pensar en las formas de hacer política, en como los colectivos se organizan para incidir en la elaboración y formulación de políticas públicas y en la construcción de agendas que trastocan los discursos hegemónicos. Desde esta perspectiva es posible reformular la conocida consigna “lo personal es político” -utilizada por los movimientos estudiantiles y en la llamada segunda ola del feminismo- para pensar que “lo político es personal”, en tanto las formas de hacer política, de plantear problemas y proponer nuevos horizontes sin dudas moldea los ethos militantes y nos dice mucho acerca de cómo se hace política en un espacio histórico-temporal determinado.

En este sentido, el análisis del Colectivo de Mujeres Sindicalistas, ha sido clave para reconstruir no solo la interseccionalidad entre el movimiento feminista y el movimiento obrero, sino también para aportarnos nuevas ideas acerca de cómo pensar las formas de acción colectiva hoy.

---

Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, encabezado por Estela Díaz, histórica Secretaria de Género de la CTA.

## Bibliografía

- Álvarez, S. (1998). Feminismos latinoamericanos. *Estudios Feministas*, 6(2), 265- 284.
- Annunziata, R. et. al. (2016). Argentina. En B. Sorj y S. Fausto (Comps.). *Activismo político en tiempos de internet* (pp. 37-112) São Paulo: Edições Plataforma Democrática.
- Arriaga, A., y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto. Revista del CEHis*, 4(7), 188-207. Recuperado de: <http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto>.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Revista Realidad Económica*, 284, 10-36.
- Barry, C. (2014). *Evita capitana. El partido peronista femenino, 1949-1955*. Buenos Aires: UNTREF Ediciones.
- Beccaria, L., Maurizio, R. y Vázquez, G. (2017). El estancamiento de la participación económica en la Argentina en los 2000s. *Revista Desarrollo Económico*, 57(221), 3-31.
- Bettio, F., y Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Collins, P. (2009-1990). *Black Feminist Thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. London: Routledge.
- Crenshaw, K. (2012). “Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color” en *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Editorial Bellaterra: España.
- Cruells López, M. (2015) *La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales*. (Tesis doctoral). Institut de Govern i Polítiques Públiques de la Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/288224/mc11de1.pdf?sequence>.
- de Miguel, A. (2000). Los feminismos. En Amorós, C. (dir.) *Diez palabras clave sobre mujer* (pp. 17-256). Pamplona: Verbo Divino
- Friedman, E., y Tabbush, C. (11 de Enero de 2016) #NiUnaMenos: Not One Woman Less, Not One More Death! *NACLA*. Recuperado de: <https://nacla.org/news/2016/11/01/niunamenos-not-one-woman-less-not-one-more-death>
- Hooks, B. (1984). *Feminist Theory from Margin to Centre*. Boston: South End P.
- Gasparini, L., y Marchioni, M. (2017). Deceleration in Female Labour Force Participation in America Latina. *Economía-LACEA Journal*, 18(1), 197-224.
- Gasparini, L., & Marchioni, M. (2015). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America: An overview* (No. 185). Documentos de Trabajo (CEDLAS).
- Goldman, T. (10 de julio de 2019). Las sindicalistas de las listas: entre el gremio y el parlamento. *Latfem*. Recuperado de: <https://latfem.org/las-sindicalistas-de-las-listas-entre-el-gremio-y-el-parlamento/>.

- Maron, L., y Meulders, D. (2008). “Les effets de la parenté sur la ségrégation”. Working Paper N° 08-21. *Rapport du projet “Public Policies towards employment of parents and sociale inclusion”*, Département d’Economie Appliquée de l’Université Libre de Bruxelles, DULBEA, Bruxelles.
- Natalucci, A., y Rey, J. (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina, 2015-2018). *Revista de Estudios Políticos y Estratégicos*, 6 (2), 14-34. Recuperado de: <https://revistaepe.utem.cl/articulos/una-nueva-oleada-feminista-agendas-de-genero-repertorio-de-accion-y-colectivos-de-mujeres-argentina-2015-2018/>.
- Pitkin, H. (1985). *El concepto de representación*. Madrid: Centro de Estudios constitucionales.
- Orsatti, A. (2004). Grado de participación de la mujer en las organizaciones sindicales de primer y segundo grados de argentina. *Revista Pistas*, 13, 1-31.
- Rodríguez Enríquez, C. (2017). Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes. En C. Carrasco y C. Díaz (Ed.), *Economía Feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: Entrepueblos.
- Rey, J. (2019) What About Women During the Left Turn? The Case of #NiUnaMenos in Argentina. En Ferrero, J. P., Natalucci, A. y Tatagiba, L. *The Socio-Political Dynamics within the Crisis of the Left Turn: Argentina and Brazil*. Londres: Rowman and Littlefield, 222-260.
- Rosemberg, J. (2020). *Eva y las mujeres. Historia de una irreverencia*. Buenos Aires: Futuröck Ediciones.
- Strauss, A., y Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.
- Tarrow, S. (1997). *El poder en movimiento. Movimientos sociales, acción colectiva y política*. Madrid: Alianza.
- Tilly, C. (1998). “Conflicto político y cambio social”, en Ibarra P. y Tejerina B. (Comps). *Los movimientos sociales. Transformaciones políticas y cambio cultural*. Madrid: Trotta, 25-41.
- Walby, S. (2007). Complexity theory, systems theory, and multiple intersecting social inequalities. *Philosophy of the social sciences*, 37(4), 449-470.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European journal of women's studies*, 13(3), 193-209.

#### Fuentes:

- INDEC (2019). Trabajo e ingresos (4). Recuperado de [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_4trim19EDC756AEAE.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim19EDC756AEAE.pdf). [Consultado el 11 de junio de 2020].
- <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento-CFT-CON-AGREGADO-A-COLOR.pdf> [Consultado el 10 de octubre de 2018].
- Mujeres Sindicalistas. (2016). Documento del Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas. Recuperado de <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/doc-mujeres.pdf-1-1.pdf>

Mujeres Sindicalistas. (2017). Documento del Segundo Encuentro de Mujeres Sindicalistas. Recuperado de:  
<http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Segundo-Encuentro-de-Mujeres-Sindicalistas.pdf>.

Mujeres Sindicalistas (2018a). Documento del Tercer Encuentro de Mujeres Sindicalistas. Recuperado de [http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento\\_Encuentro\\_13-12-1.pdf](http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento_Encuentro_13-12-1.pdf). [Consultado el 15 de junio de 2020].

Mujeres Sindicalistas (2018b). Comunicado “Vende humo. Del W20 al G20” Recuperado de <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/comunicadoW20-mujesind.pdf>.

Mujeres Sindicalistas (2018c). Comunicado “Para que haya igualdad tiene que haber garantías” Recuperado de <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/diptico-equidad-Nuevo-1.pdf>.

Naciones Unidas en Argentina, Fundación UOCRA y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2016). Comprometidos con la Igualdad. Guía para delegados y delegadas sindicales. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/igualdad-de-g%C3%A9nero/WCMS\\_452859/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/igualdad-de-g%C3%A9nero/WCMS_452859/lang--es/index.htm). [Consultado el 16 de junio de 2020].

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2017). Las mujeres en el mundo del trabajo. Recuperado de:  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_ctio\\_documento\\_trabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_trabajo.pdf)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2016). La Participación Femenina en las Comisiones Directivas de las organizaciones sindicales. Mimeo.



Esta obra está bajo licencia internacional [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).