

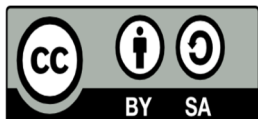
Güedo, Vanesa Lucila

# “Construyendo una agenda de género en el Sindicato Luz y Fuerza del área metropolitana, 2017-2019”

2019

*Instituto: Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.  
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

*Cita recomendada:*

Güedo, V.L. (2019) “*Construyendo una agenda de género en el Sindicato Luz y Fuerza del área metropolitana, 2017-2019*” [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



**“Construyendo una agenda de género en el Sindicato Luz y Fuerza del área metropolitana, 2017-2019”**

Trabajo Final para optar por el grado de Licenciada en Relaciones del Trabajo

Autora: Vanesa Lucila Güedo

E-mail: [guedovanesa@gmail.com](mailto:guedovanesa@gmail.com)

Directora: Dra. Florencia Partenio

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Florencio Varela, Buenos Aires, Argentina

Diciembre, 2019

## Resumen

El presente Trabajo Integrador Final analiza las condiciones de posibilidad de una agenda de género en un sindicato altamente masculinizado. Se trata de una investigación de carácter exploratorio realizada en el Sindicato Luz y Fuerza, en el área metropolitana. En él se exploran las condiciones que llevaron a la creación de espacios específicos de género a través del relato de las mujeres militantes que integran estas seccionales. En primer lugar, se describen algunos de los conceptos centrales provistos por los estudios de género y sindicalismo, para entender cómo se dan las relaciones de poder al interior de las organizaciones y cómo impactan en las formas de construcción política. Luego se detalla la estructura organizacional del sindicato en estudio, posicionando el surgimiento y la tradición política en clave histórica. A la vez, se explora la *división sexual del trabajo militante* presente en la organización, como así también la participación sindical de las mujeres, teniendo en cuenta la presencia de “espacios específicos de género”. A partir de esto, se analizan las acciones que han permitido impulsar una agenda de género, tomando en cuenta medidas de discriminación positiva como la ley de cupo sindical femenino y la presencia de un enfoque transversal de género en la agenda sindical. Se dedica especial atención a las articulaciones construidas por las militantes del sindicato con otras organizaciones y movimientos. Finalmente, se presentan los principales hallazgos y posibles líneas futuras de investigación.

**Palabras clave:** trabajadoras – organización sindical - transversalidad de género –militancia-agenda de género

## Abstract

This study is an investigation to opt for the degree of Bachelor of Labor Relations. It explores the presence of a cross-cutting gender approach in the trade union agenda and the creation of gender-specific spaces, in the Luz y Fuerza Syndicate, in the Federal Capital and Quilmes branches. In the first place, some of the central concepts related to gender and trade unionism

are described to understand how power relations occur within organizations and how they impact on men and women. Then the organizational structure of the union is detailed by performing a more descriptive historical analysis. At the same time, the sexual division of labor present in the organization is analyzed, as well as the sindical participation of the women, taking into account the presence of “gender-specific spaces”. Based on this, the actions that have allowed the promotion of a gender agenda are analyzed, taking into account positive discrimination measures such as the law on women's union quota and then inquire about the union's articulation with other organizations and institutions. Finally, the main findings are presented along with possible future lines of research.

**Key Words:** workers – union organization – gender mainstreaming – sexual division of labor – gender agenda

## Índice

Resumen.....	1
Agradecimientos .....	4
Introducción .....	5
Notas metodológicas.....	8
Capítulo 1. La creación de espacios de género en el sindicalismo en Argentina.....	10
1.1. Género, poder y transversalización .....	10
1.1.1 Cupos y garantías a la participación sindical de las mujeres.....	13
1.2 Las luchas por el trabajo y las luchas de las mujeres en el escenario neoliberal .....	15
1.2.1 Las luchas por la democratización y el avance de una agenda de género.....	17
1.3 La incorporación de demandas de género en los sindicatos.....	19
1.3.1 La creación de espacios de género en los sindicatos .....	22
Capítulo 2. La división sexual del trabajo militante en una organización sindical .....	25
2.1 Apuntes de la historia de Luz y Fuerza .....	25
2.2 Participación de las trabajadoras en un sindicato masculinizado .....	30
2.2.1 La división sexual del trabajo en la tarea sindical .....	34
Capítulo 3. Una agenda de género en la organización sindical: posibilidades, espacios y tensiones.....	39
3.1 Medidas de discriminación positiva .....	39
3.2 Articulaciones con otras organizaciones, colectivos y sindicatos .....	44
3.2.1 La formación sindical en género .....	46
3.2.2 Luz, fuerza y más allá.....	48
3.2.3 Lucifuercistas movilizadas .....	50
3.3 Transversalidad de género en la agenda sindical: avances y desafíos .....	53
3.4 Departamento de género: creación y funcionamiento .....	56
Reflexiones finales.....	59
Referencias bibliográficas. ....	64
Anexo 1.....	71

## Agradecimientos

A mi familia, en primer lugar, por apoyarme, darme aliento y confiar siempre en mí.

A mis amigxs por estar siempre al pie del cañón y motivarme a seguir adelante.

A mis compañerxs de trabajo sin cuya ayuda y sostén esto tampoco hubiera sido posible.

A mi directora Florencia Partenio por brindarme todos sus saberes, pero fundamentalmente, por la incondicionalidad, la perseverancia, el aliento y el apoyo que hicieron que hoy llegue hasta aquí.

A Carolina, Karin y Mónica por la ayuda, por el apoyo durante este largo camino y por ofrecerme siempre sus palabras de aliento para no detenerme en el camino.

Al equipo de docentes de TAPSO que me acompañaron en cada una de las etapas de este trabajo.

A cada una de las docentes que me mostraron no sólo sus conocimientos sino una mirada completamente distinta para pensar las realidades que vivimos las mujeres.

Finalmente, y no menos importante, a cada una de las mujeres trabajadoras entrevistadas que hicieron posible este trabajo.

## Introducción

En este Trabajo Integrador Final (TIF) se presenta un estudio de tipo exploratorio sobre el Sindicato Luz y Fuerza del área metropolitana de Buenos Aires, durante el período 2017- 2019. El trabajo analiza la *transversalización de género* presente en un sindicato de larga trayectoria y de un peso significativo dentro del escenario del sindicalismo argentino, como lo es el caso elegido.

Este trabajo se concentra en analizar las condiciones de posibilidad de una agenda de género a través de los relatos de las trabajadoras, militantes del sindicato. Se toma el concepto de *transversalización* para analizar en qué medida la perspectiva de género está presente en todos los niveles de la organización y en sus políticas.

El interés por abordar esta temática surge a partir de un recorrido en la Carrera de Relaciones del Trabajo, más específicamente en las materias pertenecientes a los últimos años del Ciclo Profesional, vinculado a las relaciones laborales y los estudios de género. Al mismo tiempo, el formar parte de proyectos de investigación, acreditados en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), que abordan campos temáticos como los vínculos entre feminismos y sindicalismo en contextos democráticos, también ha contribuido al interés por indagar en estas áreas<sup>1</sup>.

Anteriormente, el proyecto de Trabajo Integrador Final se enfocó en observar las prácticas que permitían incorporar demandas de género en la agenda sindical de un joven sindicato como la Asociación de Trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ATUNAJ). Sin embargo, al indagar en las investigaciones referentes a la temática y más específicamente en los estudios leídos en la materia optativa “Derechos Humanos y Género en el mundo laboral”, resultó más rico elegir un sindicato de larga trayectoria, para comprender las lógicas de construcción e itinerarios políticos.

---

<sup>1</sup> Actualmente participo en el Proyecto UNAJ Investiga Convocatoria 2017 dirigido por Karin Grammatico “La transición a la democracia en la Argentina: nuevas lecturas desde la Historia, los Estudios de Género y la Crítica Literaria”. Este proyecto aborda la temática feminismo en la transición democrática y gracias al mismo obtuve una Beca CIN de Estímulo a las Vocaciones Científicas en Diciembre de 2018. Código del Proyecto: EVC7 – UNAJ10696

Al iniciar este trabajo se decide seleccionar un área geográfica, enfocando el estudio en la Subsecretaría Quilmes, ya que una de sus trabajadoras asiste a la “Mesa de Trabajo de Mujeres Sindicalistas” del conurbano sur, que ha realizado varios de sus encuentros en la UNAJ, lo cual facilitó establecer el contacto. Además, el objetivo era realizar un trabajo situado en el conurbano sur pero la seccional de esa zona no cuenta con un área de género. Finalmente, se decidió enfocar la investigación en el área metropolitana, considerando las cercanías que permiten las articulaciones entre actividades y agendas que construyen las militantes del sindicato.

Esta situación implicó cambios metodológicos en la investigación al determinar un nuevo recorte geográfico. Por este motivo, el trabajo termina abarcando a Luz y Fuerza Capital Federal (LyF CF) donde funciona el Departamento de Género del sindicato.

En este marco, el objetivo general de esta investigación es recuperar la voz de las trabajadoras lucifuercistas que llevan adelante su militancia en el gremio, para poder mostrar cómo impulsan demandas de género dentro de la agenda sindical, así como también, explorar de qué forma las redes que se tejen con otras organizaciones, colectivos, gremios e instituciones estimulan a estas trabajadoras para empujar una agenda de género.

En ese sentido, esta investigación se produce a partir de un interrogante central que guía este trabajo: ¿las cuestiones de transversalidad de género forman parte de la agenda sindical de Luz y Fuerza? En caso de que esto suceda, ¿se encuentran dichas cuestiones presentes en acciones afirmativas y/o en las instancias de negociación colectiva? A tal fin, la investigación releva la creación de espacios específicos de género en el sindicato a la vez que analiza las medidas de discriminación positiva que permiten impulsar la participación de las mujeres. Por otra parte, este trabajo de investigación explora las formas de incorporación del enfoque de género en las instancias de negociación colectiva, y en el mismo sentido, estudia la incorporación de la *transversalidad de género* en la agenda sindical.

Para responder estas preguntas se recurrió, en primer lugar, al análisis documental de diversas fuentes. En segundo lugar, se utilizó la técnica de observación participante en las reuniones llevadas a cabo por la “Mesa de Trabajo de Mujeres Sindicalistas” desarrolladas en distintos



Partidos del Conurbano Sur. Por último, se realizaron entrevistas en profundidad a trabajadoras y a una académica experta en el sindicato estudiado. Se entrevistó a trabajadoras de Capital Federal y del conurbano sur que ocupan puestos muy distintos y tienen diversas responsabilidades dentro del sindicato con el fin de poder mostrar perspectivas heterogéneas en relación con las experiencias de cada una de ellas. El estudio también buscó reconstruir los diálogos y conexiones que construyen las militantes entre la sede de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y la seccional Quilmes.

Este estudio se encuentra organizado en tres capítulos. El primer capítulo explora algunos conceptos centrales para entender las relaciones de poder en las organizaciones en general, pero más específicamente, para ver la reproducción de esas dinámicas en las organizaciones sindicales y cómo impactan en varones y mujeres. En ese sentido se toman algunas nociones planteadas por Joan Scott (1999) sobre los usos de la categoría de género, ya que comprende el género como un elemento constitutivo de las relaciones de poder, y esa interpretación es la que se tomará a lo largo de todo el desarrollo de este trabajo.

El segundo capítulo muestra la estructura organizacional del sindicato realizando un análisis más de tipo histórico descriptivo de la organización. Se aborda la *división sexual del trabajo militante* (Falquet, 2007) presente en la organización, como así también la participación de las mujeres en el sindicato, teniendo en cuenta la presencia de “espacios específicos de género” (Partenio, 2012), donde se abordan demandas y problemáticas que son consideradas por las mujeres (violencia machista, derechos sexuales y reproductivos, formación en género, cuidados, etc.).

El apartado tercero indaga la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva y en la agenda sindical tomando el concepto de *transversalización de género* de Godinho Delgado (2007; 2009), que plantea que la política sindical requiere que se traten todos los temas en función de su impacto diferencial sobre varones y mujeres; como así también, que se supere la exclusión de las mujeres en todos los ámbitos: sindical, laboral y privado. Por otra parte se expone cómo las trabajadoras tejen redes con otras organizaciones, instituciones y colectivos y la manera en que estos vínculos influyen en las iniciativas de impulsar una agenda de género. Al final, el capítulo detalla la creación del Departamento de Género y su funcionamiento.

Finalmente, se exponen los principales hallazgos encontrados a lo largo de la realización de todo el trabajo y también se esbozan algunas futuras líneas de investigación vinculadas con recuperar la voz de los trabajadores varones de este gremio y mostrar cómo ven la participación de las trabajadoras en relación a las demandas de género presentes en su sindicato.

Este trabajo espera reflejar principalmente las formas y estrategias como así también los obstáculos que encuentran las trabajadoras para poder plantear la necesidad de que sus demandas específicas sean escuchadas en sus espacios de trabajo y de militancia. Más puntualmente, que sean tomadas por el sindicato y se actúe en pos de eso interviniendo en la negociación colectiva para lograr acciones concretas que otorguen respuestas a estas demandas.

### **Notas metodológicas**

Se trata de un estudio exploratorio tal como lo plantea Hernández Sampieri (1997), dado que su objetivo es examinar un problema de investigación estudiado escasamente o que no ha sido abordado anteriormente desde esta perspectiva, e incluso porque se pretende abordarlo desde nuevas perspectivas.

Esta investigación se inscribe dentro del paradigma constructivista-interpretativo que entiende a la realidad como subjetiva y múltiple, ubica a la autora inmersa en el contexto de interacción que investiga y asume que este proceso de mutua influencia es parte de la investigación. Asimismo, el trabajo de investigación es de tipo cualitativo porque “se interesa por la vida de las personas, por sus perspectivas subjetivas, por sus historias, por sus comportamientos, por sus experiencias, por sus interacciones, por sus sentidos, e interpreta a todos ellos de forma situada, es decir, ubicándolos en el contexto particular en el que tienen lugar” (Vasilachis de Gialdino, 2006: 33).

Para responder los interrogantes que guían este trabajo se utilizaron diversas técnicas de recolección de datos. En principio, se recurrió al análisis documental de diversas fuentes

(convenio colectivo de trabajo, comunicados y declaraciones de la organización, normativa, prensa, actas de reuniones). En segundo lugar, se recurrió a la técnica de observación participante en las reuniones llevadas a cabo por la “Mesa de Trabajo de Mujeres Sindicalistas”. Por último, se realizaron entrevistas en profundidad a trabajadoras y a una académica experta en el sindicato estudiado.

Este último método mencionado, sumamente enriquecedor, permite llevar un diálogo continuo que identifique las inquietudes que impulsen los interrogantes de esta investigación, ya que posibilita observar gestos y manifestaciones corporales que solo pueden percibirse en el mero plano subjetivo que esta técnica concede (Valles, 1997).

A su vez, la obtención de datos secundarios se realizó a través de una búsqueda bibliográfica en bibliotecas, internet, material periodístico y documentos elaborados por las organizaciones sindicales.

## Capítulo 1. La creación de espacios de género en el sindicalismo en Argentina

Este capítulo explora algunos de los conceptos centrales para entender cómo se dan las relaciones de poder al interior de las organizaciones, en general, pero más específicamente para poder ver cómo esas dinámicas se reproducen en las organizaciones sindicales y cómo impactan en las relaciones entre varones y mujeres. En ese sentido se toman algunas nociones planteadas por los estudios de género y feministas sobre los usos de la categoría de género, ya que comprende el género como un elemento constitutivo de las relaciones de poder. Al mismo tiempo se rastrean antecedentes sobre estudios en sindicatos altamente masculinizados, como el caso al que se aboca este estudio.

### 1.1. Género, poder y transversalización

Este primer apartado retoma algunos de los conceptos centrales para entender cómo se dan las relaciones de poder al interior de las organizaciones sindicales y cómo éstas impactan en las relaciones entre varones, mujeres, lesbianas y trans.

En ese sentido se tomarán algunas nociones planteadas por Joan Scott (1986) sobre la base de sus estudios acerca de los usos de la categoría de *género*, que lo entiende como un elemento constitutivo de las relaciones de poder. En esa dirección expresa que “el núcleo de la definición está en una conexión integral de dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (1986: 23).

En este estudio clásico, Scott (1986) refiere que el género comprende cuatro elementos interrelacionados que contemplan diferentes dimensiones. Estos elementos son: símbolos y mitos, conceptos normativos, instituciones y organizaciones sociales e identidad subjetiva. Dentro de la dimensión simbólica del género encontramos que los símbolos y mitos culturalmente disponibles evocan a representaciones múltiples, en este caso del hombre y la mujer, femenino o masculino, niña o niño. El segundo elemento lo conforman conceptos

normativos que se manifiestan en las representaciones de los significados de los símbolos y que se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, y en la familia, que afirman categóricamente y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino. El tercer elemento son las instituciones y organizaciones sociales que llevan a la composición del género como lo son el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, por ejemplo, las instituciones educativas, la política, etcétera. Por último, nos encontramos con la identidad subjetiva como cuarto elemento constitutivo, la cual es históricamente construida de acuerdo con lo que la cultura define como “femenino” o “masculino”, es decir, de acuerdo a la simbolización e interpretación cultural de la diferencia sexual. Sin embargo, es construida también por las experiencias y la interacción. La historiadora estadounidense plantea que en la construcción de la identidad de una persona tienen importancia la dinámica y todo lo que se mueve y está presente dentro de una cultura de la cual forma parte, lo que va unido a las elaboraciones personales y a la experiencia e interpretación subjetivas. Agrega, además, que estos factores afectan e intervienen en la forma de percibir el mundo y las relaciones con el entorno, además de limitaciones y posibilidades colectivas y personales tanto de varones como de mujeres. Se toma esta última idea para pensar en la forma en que las relaciones de género se manifiestan en las dinámicas de las organizaciones.

Joan Acker plantea que las organizaciones tienen género porque “las ventajas y las desventajas, la explotación y el control, las acciones y las emociones, el significado y la identidad son aspectos modelados por la distinción entre hombres y mujeres, entre lo masculino y lo femenino” (2000: 124). En el mismo sentido afirma que el género en las organizaciones se presenta en cuatro procesos: en la construcción de una división sexual del trabajo; en la construcción de símbolos e imágenes que explican estas divisiones (por ejemplo, la construcción tradicional de la imagen que se tiene del hombre exitoso de negocios); en un proceso de interacción entre hombres y mujeres donde se establecen la dominación y subordinación de un género sobre el otro (generalmente la subordinación del género femenino); y por último, en un proceso de producción de componentes de género en la identidad individual de las personas, que pueden incluir la conciencia de la existencia de los otros tres elementos del género. Finalmente, explica que el género forma parte y constituye las estructuras sociales. Es un

elemento constitutivo de la lógica y las prácticas organizacionales y si bien esa lógica se muestra como neutra, existe una estructura de género que se reproduce todos los días.

Pensando en el caso argentino, “la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical y en las acciones y políticas sindicales representa un paso fundamental para mejorar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, para ampliar sus derechos como trabajadoras y ciudadanas, para aportar a la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado con equidad y para permitir un desarrollo profesional, personal y político pleno de las mujeres” (Azpiazu, 2014: 20).

En América Latina el abordaje de la inclusión de la perspectiva transversal de género en el ámbito sindical ha sido planteado por investigadoras como Didice Godinho Delgado<sup>2</sup>, que analizó la Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil. También fue objeto de análisis de organismos supranacionales reconocidos internacionalmente como la OIT (2007) al analizar la experiencia de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) en Argentina, conformada por representantes del Estado, de la clase trabajadora y del sector empresarial<sup>3</sup>, creada en el año 1998. Dichos trabajos se enfocan en distintos ejes; algunos de ellos se refieren a la participación de las mujeres en los sindicatos, la integración de los temas de género en la agenda sindical, la incorporación de una perspectiva de género en la negociación colectiva, la cultura de masculinidades predominantes o las dificultades de conciliación entre trabajo, responsabilidades familiares y militancia sindical.

El abordaje que aquí se propone retoma el concepto de *transversalización de género* de Godinho Delgado (2007). Este término fue difundido como una estrategia que apunta a que las áreas de políticas públicas trabajen en pos de disminuir las desigualdades de género. Conocido también como *gendermainstreaming*, el concepto se origina a partir de los movimientos de

---

<sup>2</sup> Sus aportes nos resultan de suma importancia ya que su rol como trabajadora social y dirigente sindical la llevaron a formar parte de la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil entre 1987 y 1993. Además, es integrante del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (Cladem) en Uruguay.

<sup>3</sup>La CTIO se inscribe en el marco de acción de la Dirección de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral y su objetivo es instalar y mantener en la agenda pública y política la importancia del acceso a los derechos económicos y sociales de las mujeres y posicionarlas en condición de igualdad respecto a los varones en el ámbito laboral.

mujeres, feministas y organismos internacionales. Apareció por primera vez en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Nairobi en 1985, como una directriz interna de las Naciones Unidas. En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, el concepto de *transversalidad de género* fue incorporado a la Plataforma de Acción. La idea innovadora de este concepto es que la perspectiva de género sea un eje integrado en toda la organización, presente desde los niveles más altos de toma de decisiones. El gran desafío es generar un cambio de mentalidad, ya que desde el comienzo del diseño de una política pública se debe tener en cuenta los impactos que tendrá sobre varones y mujeres<sup>4</sup>. La única advertencia respecto de este concepto es que no debe hacerse una comprensión equivocada, ya que, es habitual suponer que al adoptar esta perspectiva se elimina la necesidad de implementar políticas exclusivas para mujeres; pero esto es un error.

### **1.1.1 Cupos y garantías a la participación sindical de las mujeres**

Como analiza la investigadora argentina Eliana Aspiazu (2014), en las últimas décadas, y gracias a la recuperación de las democracias en los países de Sudamérica, se adoptaron medidas de acción positiva en varios países con el objeto de garantizar la inserción de las mujeres en los ámbitos de representación sindical. El tipo de medidas más utilizadas son los sistemas de cuotas para cargos electivos, ya sea en partidos políticos, en organizaciones gremiales o en el poder legislativo.

En la Argentina, la ley de Cupo Sindical Femenino (ley 25.674) fue sancionada en el año 2002 y representa una medida de acción positiva para promover la participación de las mujeres en ámbitos de representación sindical y en las comisiones paritarias sectoriales. Esta ley establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad de que se trate, y determina la

---

<sup>4</sup> Actualmente, en un contexto de avance de políticas de identidad de género, esta expresión puede sonar en extremo binaria.

representación proporcional de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales (Azpiazu, 2014: 26).

Rigat Pflaum (2008) plantea que la implementación de cupos es una medida positiva, ya que, si bien es una medida cuantitativa, apunta a lograr transformaciones en los vínculos de asimetría existentes y por lo tanto, esos lugares de cupo deberían llevar a la transformación y no a la reproducción de esos vínculos asimétricos.

Aunque la aplicación y el cumplimiento de la ley de cupo sindical ocurren en la mayoría de los sindicatos argentinos, prevalecen desigualdades respecto a la manera en que estas mujeres se insertan en esos escenarios.

Hammar (2003) sostiene que una de las posibles causas de la persistencia de desigualdades es la estructura tradicionalmente masculinizada de los sindicatos, que no reconocen un rango sindical a muchos de los problemas propios del género. Estas desigualdades han sido poco analizadas; salvo algunos trabajos que se retoman en este estudio, es escasa la bibliografía en referencia a la inclusión de la perspectiva de género en la política sindical argentina.

Godinho Delgado (2007; 2009) afirma que adoptar la perspectiva de género como eje orientador de la política sindical requiere que se traten todos los temas en función de su impacto diferencial sobre varones y mujeres; como así también, que se supere la exclusión de las mujeres en todos los ámbitos que son centrales a la vida democrática (sindical, laboral y privado). Agrega que uno de los principales desafíos en Latinoamérica consiste en transmitir al movimiento sindical una nueva concepción del trabajo que incorpore la dimensión reproductiva realizada por las mujeres en la esfera doméstica, para tomarlo en cuenta a la hora de definir políticas sindicales. Respecto a esto, la autora plantea un marcado desequilibrio en la participación de varones y mujeres en cargos de decisión en los sindicatos latinoamericanos. Si bien se han producido algunos cambios que denotan signos de equidad de género, el cambio significativo aún no se ha dado. Sin embargo, al analizar el caso argentino, es importante destacar que esta agenda se ha diversificado y ampliado, incorporando demandas notorias como la superación de la exclusión de las personas LGBTQ+ en los ámbitos laborales y la implementación de la ley de cupo trans (Partenio, 2017; 2018).



A partir de estas aclaraciones conceptuales y teniendo en cuenta el tema a abordar en el capítulo, a continuación se expone un breve marco histórico vinculado a la creación de espacios de género en el sindicalismo argentino.

## **1.2 Las luchas por el trabajo y las luchas de las mujeres en el escenario neoliberal**

Numerosos estudios han señalado las precarias condiciones de acceso al mercado de trabajo de las mujeres en Argentina durante la década neoliberal y durante la crisis de 2001 (Partenio, 2005; Lobato y Suriano, 2003; Azpiazu, 2014; Cutuli, 2012; Barrancos, 2007).

Durante la década del ochenta, los estudios de Fernández Álvarez y Partenio (2013) plantean que en el período del gobierno de Alfonsín, más allá de las dificultades económicas y sociales, se produjeron importantes conquistas relacionadas con la condición de las mujeres. En principio, se dio origen en la administración estatal a la Subsecretaría de la Mujer, en un contexto donde muchas de las mujeres que se habían exiliado retornaron al país con fuertes convicciones feministas. Por otro lado, en 1985 se sancionó la patria potestad compartida. En 1987, se sancionó la ley de divorcio vincular. Si bien un sector de la Iglesia intentó impedir su sanción ya los tiempos habían cambiado.

Más tarde, con el retorno del peronismo al poder, de la mano de Carlos Saúl Menem, el escenario social y económico viró hacia un enfoque neoliberal influenciado por las medidas impuestas por el Consenso de Washington. El nuevo contexto inmerso en la globalización mundial se caracterizaba por la hegemonía del capital financiero y la pérdida de participación en la cadena productiva de los países en base a sus especializaciones productivas.

El presidente Menem designó al mando de las políticas económicas a Domingo Cavallo, quien implementó todas aquellas medidas necesarias para reducir el déficit fiscal. Una de estas medidas fue la venta de las empresas estatales y el desmantelamiento de las áreas que les concernían. Luego de eso siguió una política flexibilizadora que limitaba o incluso eliminaba gran parte de los derechos obtenidos durante el primer gobierno peronista. Se agravó la crisis social

y los niveles de desempleo estructural, pobreza e indigencia aumentaron drásticamente (Lobato y Suriano, 2003).

En las localidades mineras y gasíferas, en donde la privatización significó el cierre de plantas, se registraron despidos masivos de trabajadores varones marcado por la cultura petrolera y desde la Patagonia hasta el Norte hubo protestas y movilizaciones (Barrancos, 2007). En este escenario tan hostil un movimiento que tomó protagonismo fue el movimiento piquetero, en el cual las mujeres fueron sostén fundamental de esa lucha (Andújar, 2014).

Dora Barrancos (2007) explora e interpreta la multiplicidad de acciones, resistencias y agencias que las mujeres fueron generando ante la profundización del modelo neoliberal implementado en Argentina en la década del noventa. Destaca el protagonismo femenino en los movimientos sociales, donde las organizaciones piqueteras de Plaza Huincul y Cutral Co, entre otras, ocupan un lugar singular no sólo por la presencia de las mujeres, sino por los desafíos que su inclusión implicó en la construcción y prácticas políticas.

En el mismo sentido, Fernández Álvarez y Partenio (2013) coinciden en que, a fines de la década de los noventa, la presencia de mujeres de sectores populares fue mayoritaria en los denominados “movimientos piqueteros”<sup>5</sup> que surgieron en distintas zonas del conurbano bonaerense y en los remates de campos en las zonas rurales. Luego de la crisis social, política y económica que estalló en diciembre de 2001, las autoras reconstruyen la incorporación de mujeres de sectores medios en movimientos asamblearios y de las trabajadoras en la recuperación de empresas.

Frente al escenario de desempleo estructural, estos movimientos se organizaron para la obtención de recursos y pusieron en marcha cooperativas y “emprendimientos sociales productivos” autogestivos. Se expandieron centros comunitarios en los cuales se ofrecían alimentos, ropa, apoyo escolar y talleres de capacitación en oficios y formación política, entre otras actividades. En estos espacios es donde se observa la amplia participación de mujeres asumiendo roles vinculados con la reproducción material de la organización. No obstante, la

---

<sup>5</sup>Las expresiones entre comillas refieren a términos nativos.

presencia de mujeres en los cortes, acampes y “piquetes” no deja de ser numerosa (Partenio, 2005).

Dentro de estos “movimientos piqueteros”, las mujeres comenzaron a reunirse para debatir problemáticas que las atravesaban a todas, como salud sexual y reproductiva, violencia de género y el derecho al aborto. De este modo, se fue delineando una especie de agenda de género que impulsó estos espacios específicos conformados exclusivamente por mujeres (Partenio, 2012; Fernández Álvarez y Partenio, 2013).

En el marco de estas organizaciones territoriales, se pueden mencionar como los primeros espacios organizados la “Casa de la Mujer” creada por mujeres de la Corriente Clasista y Combativa (CCC) de La Matanza, la “Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades” de la Federación de Tierra, Vivienda y Hábitat (FTV) y el “Espacio de Mujeres” del Frente Popular Darío Santillán. Este último nace en el seno de la organización de las mujeres de los Movimientos de Trabajadores Desocupados (MTD) y en el mes de octubre del año 2003 realizan una primera “Asamblea de Mujeres” (Partenio, 2005).

### **1.2.1 Las luchas por la democratización y el avance de una agenda de género**

Con el desarrollo pleno de las políticas neoliberales del gobierno de Carlos Saúl Menem se sancionó, en 1991, la ley 24.012 de cupo femenino, que buscó aumentar la representación de las mujeres en la política, a través de cuotas de mínima participación en las listas de candidatos que presenten los partidos en las elecciones. Para ello se estableció que al menos un 30% de las listas de candidatos debía estar ocupada por mujeres<sup>6</sup>.

En el mismo orden normativo, se produce en el año 1994 una reforma constitucional. A partir de esta última, los tratados internacionales ratificados<sup>7</sup> por la Argentina poseen jerarquía supra-legal, lo cual implica que se encuentran por sobre las leyes en relación con la importancia jerárquica para su aplicación.

---

<sup>6</sup> Al respecto ver: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>

<sup>7</sup>Tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Con la crisis económica y política y el estallido social de diciembre de 2001 este período neoliberal llega a su fin, dejando uno de los escenarios más catastróficos para el gran conjunto de la población: exclusión, desocupación, pobreza, indigencia, endeudamiento y violencia social, solo por nombrar algunas de las consecuencias de este modelo.

Posteriormente a esta gran crisis sufrida en el país, y ya en un escenario político, económico y social un poco más estabilizado, se sancionó la ley 25.674 en noviembre de 2002. Esta fue reglamentada en 2003 a través del decreto 514/2003 y se conoce con el nombre de “Ley de Cupo Sindical Femenino”. Desde algunos estudios, se han analizado las limitaciones de esta medida de discriminación positiva y su falta de aplicación (Aspiazu, 2014; Rumiz, 2017; Balbuena, 2017).

En materia de luchas contra la violencia de género, en 1985 la Argentina adscribe a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW<sup>8</sup>, por sus siglas en inglés-, y con la aprobación de su protocolo por parte del Estado argentino en el año 2006, se asume un compromiso de garantizar el derecho a las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación. En el marco de las organizaciones sindicales, se asume como injusticia la disparidad de género, se compromete a otorgar un trato igualitario a varones y mujeres, a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad y a promover medidas transitorias de “acción afirmativa” (Díaz y Goren, 2011).

Barrancos (2007) plantea que el período de la “transición democrática”, más allá de sus aciertos y errores, significó una ampliación de los derechos de las mujeres debido al renovado movimiento feminista y de mujeres que multiplicó espacios de encuentro y construcción en las universidades y organizaciones de la sociedad civil. Muchas impulsoras de estos movimientos se habían exiliado durante la dictadura y habían regresado al país impregnadas de ideas feministas desde Europa o México. También reconoce que esto ocurrió debido a ciertas transformaciones del imaginario social para entender que la diferencia jerárquica de sexos era parte de los preconceptos que había que deconstruir.

---

<sup>8</sup> Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 189 países, el 97.9% de los existentes, entre ellos Argentina, que la ratificó el 15 de julio de 1985 y la dotó de jerarquía constitucional.

### 1.3 La incorporación de demandas de género en los sindicatos

El estudio pionero de Chejter y Laudano (2002) en Argentina analiza el surgimiento de espacios de mujeres en el movimiento sindical argentino a partir de la década del ochenta y cómo éstos se han transformado con el paso del tiempo. Es necesario aclarar que durante los '90, en el sindicalismo argentino coexistían dos centrales sindicales<sup>9</sup>, con diferentes características. De la Confederación General del Trabajo (CGT) se desprende una escisión importante. En el año 1991 un grupo de sindicatos que formaban parte de la CGT forman el Congreso de los Trabajadores de la Argentina que luego se convirtió, en 1996, en la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). En ambas centrales se crearon espacios institucionalizados de mujeres: por un lado se encuentra el Instituto de la Mujer de la CGT; y por otro, la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA.

Las autoras concluyen que, si bien la institucionalización de distintos espacios, secretarías y áreas de género dentro de los sindicatos ha sido positiva, todavía hay mucho camino por recorrer. Las principales problemáticas que ellas observan refieren a la escasa participación de las mujeres en los lugares de toma de decisiones (la llamada “mesa chica”), la falta de formación en una perspectiva de género de la dirigencia sindical, la falta de aceptación de las cuestiones de género y la jerarquización de luchas por parte de los varones, que generalmente desestiman la lucha de las mujeres considerando más indispensables las luchas por otras problemáticas como la pobreza y desempleo. Varios autorxs que estudian la temática han coincidido en gran parte de estos planteos (Fernández Álvarez y Partenio, 2013; Trajtemberg, 2011; Rigat Pflaum, 2008).

Las investigaciones de Azpiazu (2014) plantean que en las últimas décadas en nuestro país se han notado avances respecto a la inclusión de la perspectiva de género en la legislación, las políticas públicas y la normativa. Sin embargo, la autora plantea que estas no son suficientes para producir cambios realmente significativos y a largo plazo. En el mismo sentido, Rigat-Pflaum (2008) plantea el concepto de “masa crítica de mujeres” como elemento central para

---

<sup>9</sup>Actualmente existen cinco centrales sindicales: la CGT oficialista, la CGT opositora, la CGT Azul y Blanca, la CTA oficialista y la CTA opositora.

poder introducir esta perspectiva transversal de género en las organizaciones sindicales, y propone la herramienta de la negociación colectiva como el instrumento prioritario para lograr algún cambio real en las posiciones de las mujeres dentro de los sindicatos. La autora advierte que la perspectiva de género implica, por un lado, cambiar los procesos internos que mantienen a las mujeres segregadas de las decisiones y la vida de la organización; y, por otro, conocer al grupo sobre el cual la organización debe trabajar para comprender las necesidades y demandas de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado.

Más específicamente, tanto los estudios de Trajtemberg (2009) como el de Abramo y Rangel (2003), que analizan los convenios colectivos de trabajo (CCT) en los países del Mercosur y hacen una lectura de las cláusulas referidas a temáticas de género, afirman que en los puntos analizados, los contenidos más frecuentes se refieren a la protección del embarazo y la maternidad dejando de lado el enfoque transversal de género, en contraste con lo que ocurre en Europa, Estados Unidos y Canadá, donde se encuentran más desarrollados estos enfoques. Inclusive destacan que en aquellos sectores de actividad con alta presencia de mujeres, que contienen cláusulas que incorporan cambios para las trabajadoras son temáticas tradicionalmente femeninas, sin incluir un criterio de equidad de género (Trajtemberg, 2009).

Estos aspectos referidos a la falta de *transversalidad de género* se ven claramente reflejados en las palabras de una de las trabajadoras del Departamento de Género de Luz y Fuerza en CABA, María<sup>10</sup>, cuando comenta: “Hoy estamos trabajando mucho con el tema de lactancia porque a pesar de que está legalizado hay que mejorar algunos aspectos”.

En el CCT de Luz y Fuerza el permiso de lactancia consta de dos descansos de media hora o uno de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a 1 año, posterior a la fecha del nacimiento, salvo indicación médica. Es el tipo de licencia establecida en la mayoría de los CCT de nuestro país, no constituye una cláusula a destacar si pensamos en perspectiva de género. Al otorgar la reducción horaria a la trabajadora mujer se desconoce los distintos modelos de familia que hoy existen, asignando la tarea de cuidado exclusivamente a la mujer.

---

<sup>10</sup> Nombre de fantasía, trabajadora entrevistada por la autora. Ver Anexo.

Cutuli y Azpiazu (2012) analizan las políticas de “conciliación” entre trabajo y cuidado infantil en Argentina y plantean que la mayoría de éstas tienen un enfoque de “protección a la maternidad”. Agregan que la inclusión de cláusulas con contenido de género todavía es un campo limitado, esos temas aún no forman parte prioritaria de la agenda sindical y tampoco de las discusiones de condiciones de trabajo en las instancias de negociación colectiva.

Díaz y Goren (2011) explican que las cláusulas de género tienen como fin revertir las situaciones de inequidad de las mujeres en el mercado de trabajo, por lo cual se asume que no existen acciones políticas neutras sino que, de una u otra forma, todas perpetúan o modifican las relaciones sociales. Refiriéndose al gobierno kirchnerista, las autoras plantean que, si bien en la Argentina hubo avances significativos en materia de derechos, aún persisten fuertes inequidades entre varones y mujeres que se expresan, básicamente, en la segmentación horizontal y vertical del mercado laboral, la brecha salarial y el techo de cristal, entre otros. Todos estos elementos se vinculan a la división sexual del trabajo, de manera tal que las mujeres continúan insertándose en el sector de servicios, en puestos de menor jerarquía y menores remuneraciones, en trabajos a tiempo parcial y con escasas posibilidades de ascenso.

A esto además se suma el hecho de que las mujeres son las que “continúan asumiendo la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social, que no tienen reconocimiento material ni simbólico a pesar de su aporte a la economía, y que se imbrican fuertemente con la situación social de pertenencia” (Díaz y Goren, 2011: 5). Esta situación no se ha modificado durante la administración de Macri, tampoco se han diseñado políticas integrales de cuidado en la etapa 2015-2019 (Partenio, 2018).

Estas investigaciones señalan que hay temas que podrían pensarse como centrales al momento de diseñar cláusulas específicas para negociar e incluir en los convenios colectivos con la finalidad de construir relaciones sociales más equitativas. Estos temas son: el acceso al empleo, a la formación y promoción profesional; los sistemas retributivos; la correspondencia entre la vida doméstica y extra doméstica y las políticas que combatan la violencia laboral.

En esta esfera vinculada a la negociación colectiva -entendida como herramienta central para lograr algún tipo de avance- se puede dar cuenta de que las licencias referidas a violencia

laboral, acoso o aquellas vinculadas con la corresponsabilidad de los cuidados se encuentran ausentes en la gran mayoría de los sindicatos.

### **1.3.1 La creación de espacios de género en los sindicatos**

No obstante, existen experiencias en nuestra región que intentan visibilizar y/o poner en agenda las temáticas vinculadas al género a través de la creación de secretarías de género en los sindicatos. En ese sentido, se puede mencionar el Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y el caso de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad (SDHGI) de la Asociación Bancaria Argentina.

Una experiencia interesante de mencionar refiere al Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), el cual fue creado en noviembre del 2011. León (2012) plantea que la creación de este espacio nace desde “una perspectiva de transformación de las relaciones entre varones y mujeres y en el desafío de que las reivindicaciones de las mujeres sean tomadas por el conjunto de la organización” (2012: 49). Sin embargo, las primeras reseñas escritas de la presencia de mujeres organizadas en ATE datan del año 1973, cuando en el mes de junio de ese año se creó el Departamento de la Mujer. Este contaba con un boletín informativo para coordinar el trabajo que realizaba el departamento con otras compañeras de ATE de todo el país. Además, realizaban encuentros nacionales de mujeres estatales, participaban de los Encuentros Nacionales de Mujeres<sup>11</sup> y formaban parte de espacios de capacitación sindical.

La autora marca que a partir de la década de los noventa “la militancia femenina de ATE canalizó su organización hacia la Secretaría de Género de la CTA y/o también participando en los crecientes Encuentros Nacionales de Mujeres” (2012: 46).

---

<sup>11</sup> El encuentro Nacional de Mujeres se realiza a lo largo de tres días consecutivos en diversas provincias del país. Es un espacio de reunión y debate organizado en distintos talleres que abordan temáticas diversas. Más información en: <http://encuentrodemujeres.com.ar/>



Estos grupos de mujeres de la CTA comenzaron a poner en agenda cuestiones vinculadas a sus derechos como trabajadoras pero también a sus derechos en torno a la reproducción sexual. En ese sentido, fue que en el año 1999, en el Segundo Congreso de la CTA se votó casi por unanimidad la despenalización del aborto, marcando así un hecho significativo en una central de trabajadores respecto a un avance en las luchas de las mujeres. En el año 2000, en el siguiente congreso, se aprobó una reforma estatutaria a través de la cual se crea la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y se establece un cupo mínimo del 20% para las mujeres en los cargos directivos de la CTA en todos los niveles. Esto representa otro de los avances que consiguieron las mujeres organizadas en pos de la obtención de derechos.

Otra experiencia es la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad (SDHGI) del sector bancario, creada en el año 2013 y que plantea como objetivo dar visibilidad a las inequidades brindando reparaciones a los derechos vulnerados y trabajar por la igualdad de oportunidades, entre otros (Estermann, 2016). En pos de esto, la Secretaría lleva adelante distintos tipos de acciones para alcanzar sus objetivos. Estermann (2016) analiza detalladamente las actividades que lleva a cabo la secretaría y los documentos que produce; su estudio sostiene que existe un interés por parte del sindicato de poner en agenda, debatir y visibilizar estas temáticas. Esto lo ve reflejado en acciones concretas como el dictado de talleres que abordan estos temas, la distribución de guías sindicales con información de este estilo y cuadernillos que tratan la temática de violencia laboral, por ejemplo. Los encuentros nacionales de trabajadoras bancarias realizan actividades en el mismo sentido con temáticas de “agenda feminista” y la presencia de importantes referentes del feminismo como, por ejemplo, Rita Segato, reconocida antropóloga feminista. Sin embargo, la autora explica que en los temas vinculados a lo que denomina “agenda sindical”, que es lo referido al mundo del trabajo bancario y del sindicato, éstos no son analizados, a su entender, desde una perspectiva de género que entienda las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres. Por ese motivo, identifica aquí un problema, ya que esto podría ir en contra de los principios que se plantea entre sus objetivos la Secretaría. No obstante, Estermann encuentra interesante el proceso que viene desarrollando este sindicato y plantea que merece ser destacado, aunque aún resta mucho por hacer.

Es destacable mencionar ambas experiencias en el sentido de reconocer que existen y existieron, incluso desde hace varios años como en el caso de ATE, casos donde se hicieron presentes las temáticas vinculadas al género y que estas experiencias permitieron la conquista de derechos para las mujeres trabajadoras.

En el escenario más local, se encuentra otra experiencia interesante de mencionar como lo es el caso de la “Mesa de Mujeres Sindicalistas” del conurbano sur, que se desarrolla en los Partidos de Quilmes, Florencio Varela y Berazategui. Formada en 2014, se transformó en un espacio de encuentro y abordaje de las problemáticas de las mujeres en los sindicatos (Rumiz, 2017). De esta “Mesa de Trabajo” forma parte Luz y Fuerza, el sindicato elegido como caso de estudio en el presente trabajo.

Los aportes de diversas autoras citados hasta aquí muestran algunas señales positivas en avances logrados hasta el momento en la incorporación de problemáticas y demandas de género en la negociación colectiva. Los obstáculos comienzan a emerger a medida que se indaga la presencia efectiva de la *transversalidad de género* en las agendas sindicales y, tal como lo demuestran los estudios, la presencia de mujeres en la “mesa chica” no implica necesariamente una política transversal.

En ese sentido, el desafío de este trabajo es estudiar una organización con una tradición política e histórica y de importante peso para el sindicalismo argentino marcada por una fuerte masculinización en sus prácticas organizativas y en su afiliación como lo es el caso del sindicato Luz y Fuerza. A continuación, se realiza una breve descripción del sindicato estudiado para comprender sus rasgos más característicos con el fin de analizar cómo se da la participación de las trabajadoras en la organización política y sindical.

## **Capítulo 2. La división sexual del trabajo militante en una organización sindical**

Este capítulo analiza la estructura organizacional del sindicato de Luz y Fuerza, considerando la historia del gremio, con el objeto de encuadrar la creación y crecimiento de la organización. En particular, se abordará su composición en materia de afiliadxs, caracterizada por su alta masculinización tanto en lxs trabajadorxs como en lxs dirigentxs sindicales. En este sentido, entre otros conceptos, se analizará la participación de las mujeres en el sindicato, considerando lo que Falquet (2007) denomina *división sexual del trabajo militante*. En un segundo momento, el capítulo aborda el proceso de la participación de las mujeres en la actividad sindical a través de la perspectiva de las trabajadoras que asumen distintas responsabilidades en la estructura gremial.

### **2.1 Apuntes de la historia de Luz y Fuerza**

Entre los estudios empíricos sobre el sindicato Luz y Fuerza, se encontraron trabajos enfocados en el análisis de la revitalización sindical, la tercerización y conflictividad laboral e incluso sobre la economía gremial (Haidar, 2013; 2014; 2016; 2017). Además, se hallaron investigaciones sobre las reformas de mercado y el sindicalismo empresarial (Ghigliani y Haidar, 2013). Parte de estos estudios han sido fundamentales para reconstruir tanto la estructura sindical del caso en estudio, en particular, como su origen y nacimiento y su dinámica organizacional. Sin embargo, no se han encontrado trabajos orientados a la reconstrucción de la participación de las mujeres en este sindicato.

Se comenzará por intentar reconstruir de manera sencilla y, en cierto modo, breve, el escenario que acontece en Argentina al momento del surgimiento del Sindicato Luz y Fuerza para poder comprender algunas de las características que lo definen.

En la década del treinta, más específicamente podríamos decir a partir del año 1935, período caracterizado por golpes de Estado y un alto nivel de fraude político, se produce en nuestro país una fuerte reactivación industrial derivada del proceso de acumulación capitalista propio del proceso de industrialización por sustitución de importaciones. Este proceso originó cambios en la estructura productiva, y las condiciones de trabajo de la clase trabajadora comenzaron a verse deterioradas, lo que se tradujo en un descontento generalizado y un aumento de la movilización por parte de este sector de la sociedad. Las movilizaciones generadas por demanda de mejoras en las condiciones laborales fueron *in crescendo* y esto exhortó al Estado a tomar un papel más intervencionista en las relaciones entre la patronal y la clase trabajadora. Las huelgas en el sector de la construcción son el caso más patente.

No obstante, tal como señalan Gaudio y Pilone (1984), en nuestro país ya existía un organismo destinado a interceder en los conflictos entre trabajadorxs y empresas, regulando condiciones mínimas en las relaciones laborales. Este organismo era el Departamento Nacional del Trabajo (DNT) creado en 1907, que comenzó sus funciones a partir de 1912, bajo la órbita del Ministerio del Interior. Sin embargo, la facultad de este organismo para intervenir en las relaciones laborales era restringida y limitada por las disposiciones de su ley orgánica. Tal como analizan estos autores, en el período 1935-1943, el DNT intercede en numerosos conflictos, llamados “huelgas transigidas”, y se van acordando los primeros CCT.

El 17 de septiembre de 1943 se crea la Cámara Informativa de los Salarios; y luego, en octubre de ese mismo año, el coronel Juan Domingo Perón fue designado director del DNT. El 27 de noviembre de ese mismo año el DNT se transformó en la Secretaría de Trabajo y Previsión (STyP). A partir de este momento el Estado comienza a tomar un papel más protagónico e interventor en la mediación de las relaciones entre patronales y clase trabajadora; tal es así, que en el año 1945 se crea el Instituto Nacional de las Remuneraciones y se sanciona el decreto ley 23.852 de Asociaciones Profesionales que inicia una etapa de reconocimiento de las asociaciones sindicales de trabajadorxs.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se podría decir que incluso antes del período iniciado en 1943, el Estado ya había manifestado diversas formas de intervención en las relaciones

laborales. Indudablemente, el creciente protagonismo del movimiento obrero, en este momento, es clave para entender por qué el Estado adopta este rol.

Es necesario tener presente la importancia que revistió este decreto ley para la clase obrera. Gaudio y Pilone afirman: “(...) sólo cuando los sindicatos existentes vieron contemplados sus objetivos organizacionales en la reglamentación de las asociaciones profesionales (decreto - ley 23.852, 1945) -incluso al margen de sus reivindicaciones categoriales concretas- fue que otorgaron su apoyo al régimen político que se estaba gestando” (1984: 244).

Tomando en consideración esto último se puede interpretar una de las causas por las cuales el movimiento obrero fue determinante en la conformación de la base electoral del gobierno peronista<sup>12</sup>.

En este contexto social y político que se desarrolla en el país, es que tiene lugar el nacimiento del sindicato aquí estudiado. El 2 de octubre de 1943 fue creado el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal<sup>13</sup>. Hasta 1943, el sector de Luz y Fuerza contaba con sólo tres sindicatos, Tucumán en 1919, Rosario en 1928 y Luján en 1934<sup>14</sup>. En ese año nacieron los Sindicatos Río Cuarto, Mar del Plata, Baradero (hoy Zona del Paraná), Corrientes, Capital Federal, Mendoza y Las Flores. En el año 1944 se sumaron Salta, Córdoba, Villa María (hoy Regional), Bahía Blanca, Pergamino y Mercedes (Buenos Aires). En 1945 se crearon los Sindicatos Luz y Fuerza de Entre Ríos y Jujuy; un año después, con la llegada a la presidencia por primera vez de Juan Domingo Perón, se crearon las Seccionales de Luz y Fuerza del Norte (hoy Chaco) y Santa Fe.

Debido a las características de la matriz productiva y a las políticas implementadas por el gobierno peronista, la actividad eléctrica se incrementaba notablemente y se sumaban otros sindicatos. En 1947 se conformaron las Seccionales Luz y Fuerza de Azul, Olavarría, Río Negro y Neuquén, Venado Tuerto, Lincoln, Punta Alta y Rafaela.

---

<sup>12</sup> Un estudio detallado y fundamentado de este proceso ha sido desarrollado en Gaudio y Pilone (1984).

<sup>13</sup> En adelante LyF CF.

<sup>14</sup> Los sindicatos de Luz y Fuerza están nucleados en la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza. (FATLyF) creada en Julio de 1948.

En febrero de 1948, nace la Seccional Luz y Fuerza de Rufino. En julio de 1948, nace la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLyF) conformada por las veintinueve Seccionales de Luz y Fuerza del país creadas hasta ese momento, que en pocos meses pasaron a ser treinta. A pocos días de nacida la FATLyF, se crea la Seccional de Luz y Fuerza de Misiones, que se incorpora de inmediato a la entidad federativa. En junio de 1949 se suma el Sindicato Luz y Fuerza de Tres Arroyos, y el 9 de julio de ese mismo año nace el Sindicato Luz y Fuerza de Santiago del Estero (Página web oficial FATLyF).

En agosto de 1949, la FATLyF consigue su personería gremial Nº 130 y firma el primer Convenio Colectivo de Trabajo de alcance nacional. En 1951 los trabajadores de Catamarca dan origen a la Seccional Luz y Fuerza de esa provincia y un año después se crea el Sindicato Luz y Fuerza San Juan. En el año 1960 se forma el Sindicato de Luz y Fuerza de Bariloche, en 1961 el Sindicato de Luz y Fuerza Patagonia, en 1962 el Sindicato de Luz y Fuerza de San Nicolás y en 1971 el Sindicato de Luz y Fuerza de Formosa<sup>15</sup>. Para entender el contexto de surgimiento de LyF CF es necesario precisar que es un sindicato fundado bajo el gobierno peronista y que, en palabras de Haidar, “desde muy temprano encarna la posición política-institucional dominante dentro del sindicalismo” (2013: 3).

Hacia la década del sesenta, en un período histórico marcado por la dictadura de Onganía, una de sus seccionales tuvo un peso relevante en los sucesos que protagonizaron el movimiento obrero junto a las organizaciones estudiantiles durante el “Cordobazo”. Esta manifestación popular histórica ocurrida el 29 de mayo de 1969, que enfrentó a la dictadura de Onganía, tuvo como uno de sus protagonistas al dirigente sindical Agustín Tosco de Luz y Fuerza Córdoba junto con Elpidio Torres y Atilio López, dirigentes de los sindicatos SMATA (mecánicos) y Unión Tranviarios Automotor (UTA).

Luz y Fuerza Córdoba gozaba de gran autonomía y Tosco ejercía una conducción totalmente atenta a las demandas de las bases, lo cual logró fortalecer la práctica de una democracia sindical participativa (Gordillo, 2003).

---

<sup>15</sup> Al respecto consultar: <http://www.fatlyf.org/institucional/>

Luz y Fuerza es un sindicato que posee un lugar importante dentro del sindicalismo argentino ya que la actividad eléctrica está constituida como un sector productivo indispensable para el desarrollo económico. Circunstancia que hace que el sindicato tenga un status privilegiado dentro del sector (Iñigo Carrera, Grau y Martí, 2006). En este sentido, “LyF CF es el sindicato más poderoso y el conductor político de la federación nacional (FATLyF) debido a que históricamente ha representado a los trabajadores de las empresas eléctricas más importantes (CIADE, CADE luego SEGBA), lo que lo dotó del mayor número de afiliadxs y de los mejores convenios colectivos del sector” (Haidar, 2016: 6). Incluso tuvo un convenio colectivo de trabajo considerado modelo por otras organizaciones, como lo fue el CCT 78/75 (Haidar, 2013).

En relación a la afiliación es un sindicato que posee un alto número de afiliadxs, tal como señala Haidar<sup>16</sup> en la entrevista realizada “en Luz y Fuerza hay una tradición histórica y cultural del que llega se afilia, no existe el no afiliado”. No obstante, es preciso tener en cuenta que de ese total de afiliadxs, un altísimo porcentaje es de trabajadores varones.

La investigadora detalla en su trabajo que a partir de los años cincuenta el sindicato adopta un papel protagónico dentro del movimiento obrero argentino, ya que se conforma en una inmensa estructura destinada a proveer servicios sociales a sus afiliadxs (Haidar, 2007).

Siguiendo con las singularidades del gremio, en una investigación acerca del sindicalismo empresarial en los '90, Haidar (2016) plantea que LYF CF ha sido históricamente un gremio caracterizado por impulsar la conciliación de clases y la integración social. Lo define también como un gremio verticalista y disciplinado, desde sus inicios, donde la cúpula sindical toma las decisiones y las bases las respaldan, respetando las instancias orgánicas definidas en el estatuto. En relación a su conducción, hoy el gremio tiene como Secretario General a Rafael Mancuso, desde la muerte del dirigente Oscar Lescano en septiembre de 2013, luego de estar veintinueve años al frente del gremio lucifuercista.

---

<sup>16</sup> Haidar Julieta, Licenciada en Ciencia Política (UNR). Docente UBA. Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Experta en el sindicato estudiado. Entrevistada por la autora. Ver Anexo.

## 2.2 Participación de las trabajadoras en un sindicato masculinizado

En lo referido a la participación de las mujeres es pertinente rescatar la investigación de León (2012) sobre las trabajadoras estatales. Si bien su estudio está basado en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), caracteriza de manera detallada y clara la forma de construcción de poder en los sindicatos de nuestro país. Así, la autora plantea que históricamente los sindicatos se han construido con formas de conducción jerarquizadas, entre varones, que se basan en “liderazgos personales y pactos” entre ellos. Recalca, además, centralización de las decisiones, junto con una alta valoración positiva del discurso y la ausencia de prácticas horizontales.

Refiriéndose al margen de autonomía de las seccionales, la trabajadora de la Subsecretaría de Previsión Social, Rocío<sup>17</sup>, evalúa que:

[...] en las “zonas”, no tienen autonomía, dependen de acá. La casa madre es esta [se refiere a Ciudad de Buenos Aires] y lo que se hace se replica en zonas como para tener un acercamiento más a los sectores de trabajo [...] Nosotros acá tenemos diez pisos, diez secretarías, y esas diez secretarías se dividen entre las dos responsables que están en zona. Y no tenemos en todas, o sea, zonas tenés en Quilmes, La Plata, Lomas, que es la zona de donde yo vengo, y después acá en Capital tenés zona norte, Morón, San Martín y nada más.

Respecto a esto último, que tiene que ver con las seccionales, se puede pensar en la forma en que participan las trabajadoras al tener un área de género que funciona solo en LYF CF. El sindicato cuenta con subsecretarías en una gran cantidad de ciudades de zona norte y zona sur, no obstante el Departamento de Género funciona en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y depende de la Secretaría de Organización.

Ana<sup>18</sup>, trabajadora de la Subsecretaría Quilmes hace referencia a esto: “Casa central hace actividades y charlas y nos invitan a todas las subsecretarías pero el Departamento de Género funciona allá. Acá en Quilmes no hay un área de género, lo que hay es en Capital, en casa

---

<sup>17</sup> Nombre de fantasía, trabajadora entrevistada por la autora. Ver Anexo.

<sup>18</sup> Nombre de fantasía, trabajadora entrevistada por la autora. Ver Anexo.



central. Yo trato de ir a charlas y la mesa de mujeres sindicalistas, siempre que puedo pero no es que desde la casa central me mandan”.

En relación a la estructura piramidal y verticalista del gremio, Rocío menciona: “El sindicalismo es muy piramidal. Es la base y todos responden [...] O sea, ellos no quieren perder ningún espacio y lo que ya te digo, por la conducción piramidal lo que ellos están acostumbrados a que todos se deben a uno. Al secretario de cada piso, al secretario general”.

En esto coincide la especialista Haidar (2018) cuando relata: “un gremio muy verticalista, entonces me ha pasado también de entrevistar a un secretario que me dijo: bueno eso necesito de la autorización del secretario general para brindarte esa información”.

Como se reconstruye a través de los relatos de las mujeres que integran el sindicato, esta situación conflictiva, que se aborda teóricamente de diversas maneras dentro de los estudios relacionados con la participación sindical de las trabajadoras, está claramente reflejada en los testimonios que aquí se han expuesto.

Lo que sucede en las organizaciones sindicales respecto al papel de las mujeres en ellas y cómo pueden (o no) construir poder, se ve restringido a partir de estas prácticas basadas en la verticalidad y la masculinización de espacios de decisión, que son relatadas por las trabajadoras entrevistadas, y por investigadorxs que han estudiado el tema desde diversos enfoques.

En principio, y teniendo en cuenta la histórica *división sexual del trabajo*, en la cual se le ha atribuido siempre a la mujer la esfera del ámbito privado, esta condición la aparta de poder desarrollarse en la esfera pública. Si bien en los últimos tiempos las necesidades referidas a las tareas de reproducción de la vida han sido contempladas a través de cláusulas específicas en los convenios colectivos (como es el caso de las licencias maternales y de paternidad o los permisos de lactancia o los espacios de cuidado en los lugares de trabajo), aún existe una falta de un enfoque más transversal en ellos. De hecho, estudios acerca del análisis de los convenios en nuestro país han mostrado esta falencia (Cutuli y Azpiazu, 2012; Díaz y Goren, 2011; Trajtemberg, 2009; Laya, 2015).

En el caso específico de las mujeres militantes se habla de la suma de una tercera jornada ya que, en la mayoría de los casos, la mayor disposición de tiempo para la participación sindical se realiza fuera del horario de la jornada laboral. Incluso en aquellos sindicatos que cuentan con licencias gremiales, la dinámica de la actividad sindical conlleva tiempo fuera de la casa. Situación que implica para las trabajadoras la puesta en práctica de la conciliación entre trabajo, hogar y familia (León, 2012).

Si bien la militancia de las mujeres es reconocida por las organizaciones, esto no se refleja en la confección de políticas integrales específicas que promuevan su participación sindical de manera permanente (Godinho Delgado, 1990).

Incluso su participación se ve dificultada, tal como plantea León (2012), por el hecho de que muchas de las mujeres militantes tienen una “creencia de representación de paridad con el varón, de naturalización de las prácticas y de experiencia de pelea personal por mayor participación, que retrasa u obstaculiza la construcción del poder de las mujeres en la lucha por la equidad de derechos” (2012:16). Si bien León estudia el caso específico de la participación de las mujeres en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), se hacen presentes en su trabajo ciertos rasgos que se encuentran en otras organizaciones sindicales. Estas situaciones dificultosas se ven claramente expresadas en lo que relata Rocío:

[...] A ver, si tenés más hombres que mujeres es porque la representatividad, porque los cargos que van ocupando desde la zonal, desde las delegaciones y desde el mismo sindicato son siempre con pocas mujeres, con esas mujeres en los menores cargos de representatividad, entonces siempre te termina gobernando o conduciendo un hombre.

Por el contrario la percepción de la trabajadora del Departamento de Género difiere bastante respecto de la participación sindical de las trabajadoras, cuando nos dice “Sí, participamos. Es un momento bastante crítico hoy a nivel nacional y a nivel de lo que es CGT, pero bueno, en donde podemos y en lo que nuestro secretario general nos autoriza, el Departamento de Género está presente”.

Por otra parte, el hecho de que trabajadoras mujeres lleguen a ocupar lugares de toma de decisiones en los gremios tampoco garantiza que estas mujeres puedan plantear una agenda de género para llevar adelante o que tengan un enfoque transversal del tema. Esto se ve expresado incluso en el testimonio de Rocío:

Es muy difícil y no es casualidad [...] pero muchas veces obviamente traen acá a mujeres que son funcionales a los hombres [...] o sea, yo te pongo acá con estas condiciones porque esto es lo que yo quiero [...] No te dejan crecer, no te dejan ser o te ponen mujeres que juegan para ellos y entonces se dividen y se pelean entre todas [...]

Una característica que no debe pasar inadvertida de este gremio es la que tiene que ver con el rango etario de la cúpula sindical de esta organización. De hecho, el Secretario General actual pasa a ocupar ese cargo luego de la muerte del anterior secretario, acaecida después de haber estado casi treinta años al frente del gremio lucifuercista. Respecto a esto Haidar decía: “mucho varón y además un gremio donde había poco recambio generacional (...) los delegados sí, obviamente jóvenes, pero los cargos de las secretarías es gente de cincuenta años para arriba, entonces no es como un gremio que se haya modernizado en esos términos”.

Los sindicatos son caracterizadas por León como organizaciones con una estructura piramidal fuertemente marcada, un sistema de toma de decisiones claramente verticalista, con una dirigencia sindical originada a partir de “pactos” y donde “existe una importante valoración de la ‘palabra’, el discurso, la competencia y centralización de las decisiones, y dificultad en la construcción de prácticas horizontales y armado de equipos, modalidad más característica (aunque no única ni de todas) de las prácticas de las mujeres” (2012: 16). Estas características muestran algunas de las razones por las cuales el terreno en el cual las trabajadoras detentan poder, es sumamente hostil. Todo este conjunto de características permiten, de alguna manera, visualizar el contexto en el cual se analiza la participación de las trabajadoras en el sindicato y su escasa posibilidad de llegar a disputar espacios de toma de decisiones.

Como señala Urrutia (S/F), sindicalismo y género son conceptos difíciles de asociar. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación

por sexo) como un todo es una tarea que choca con múltiples prejuicios. Esta falta de asociación entre ambos conceptos incide en las políticas de sindicalización de los gremios.

En este sentido, es importante precisar qué se entiende por igualdad y paridad. Resultaría interesante pensar, en debates futuros, qué significados adquieren estos conceptos. Ya que puede implicar no visibilizar las asimetrías que se encuentran presentes entre varones y mujeres, desconociendo que éstas deben considerarse para la confección de políticas diferenciadas en el gremio.

### **2.2.1 La división sexual del trabajo en la tarea sindical**

Retomando el desarrollo en relación a la participación de las mujeres en la dinámica sindical, resulta importante plantear que esta participación se ve obstaculizada para las trabajadoras mujeres en la actividad gremial. Parte de estas razones se vinculan con la histórica división sexual del trabajo que ha caracterizado las relaciones laborales. En este sentido, Rocío manifiesta:

[...] Te pongo como ejemplo, los varones entran a trabajar acá con un título secundario, de administrativos, les dan una capacitación un par de meses, les hacen hacer un curso y los convierten en electricistas y salen a trabajar a la calle y esa tarea como es peligrosa se les reconoce a ellos un 40% más de su sueldo. Nosotras como mujeres no tenemos esa posibilidad, no nos capacitan, o sea, no podemos llegar ni siquiera a pretender querer trabajar en la calle, en la vía pública, para poder hacer una apertura de escala del salario. Algo básico como una capacitación [...]

Con el relato de Rocío se puede notar que esas dificultades y obstáculos que se mencionaron anteriormente no sólo se presentan a la hora de ejercer algún tipo de actividad gremial sino también en las tareas y brechas de género en los ingresos. Lo que además implica, que como trabajadoras, no puedan acceder a determinadas capacitaciones e incluso que la posibilidad de aumentar su salario se vea restringida. En la misma línea las palabras de Haidar refieren lo mismo: “en el gremio, en los puestos clave no hay ni mujeres ni gente joven”.

Es preciso entender cómo se da esta *división sexual del trabajo* en el mundo laboral para poder comprender estas dificultades históricas que tienen las mujeres para participar en la actividad sindical. Históricamente, la división sexual del trabajo funcionó para la sociedad industrial del siglo XIX debido a su forma de organización social y por los tipos de trabajos que en ese momento se desarrollaban. Con el advenimiento de la sociedad moderna, que trajo consigo el desarrollo de las tecnologías, las nuevas formas de organización de las sociedades, como así también de los trabajos, han modificado algunas estructuras tradicionales vinculadas con, por ejemplo, los nuevos modelos de familia y las nuevas formas de producción. Debido a esto, surgen nuevos modos de organizar la vida familiar, laboral y productiva que plantean modificaciones tanto para varones como para mujeres.

Siguiendo a Azpiazu (2014) se entiende que hay una relación que vincula a la familia con el ámbito de la reproducción (esfera privada) y al mercado con el ámbito de la producción (esfera pública) y a partir de allí se deben leer las diferenciaciones de género existentes entendiendo que el varón es asignado a la esfera pública mientras que la mujer, a la esfera privada.

Claro que, a partir de la década del sesenta, cuando el movimiento feminista empieza a cuestionar acerca de las significaciones de lo público y lo privado, estos límites entre ambas esferas fueron puestos en discusión. Por otra parte, con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, esa separación entre lo público y lo privado comienza a volverse más difusa. No obstante, las distintas investigaciones (Anzorena, 2013; Azpiazu, 2014; Bonnacorsi y Carrario, 2012) coinciden en que, si bien en las últimas décadas se sucedieron grandes cambios en las distintas esferas de la vida de las mujeres, no se ha producido la eliminación de las jerarquías sobre la base del género sino que estas relaciones de poder se han resignificado.

La economista Alma Espino define la *división sexual del trabajo* como “la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extra mercado (...) que determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación” (2011: 88). En el mismo sentido, Bonnacorsi y Carrario plantean que “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 que han armado para las mujeres un círculo vicioso” (2012: 131).

Azpiazu sostiene que “las desigualdades resultantes de la división sexual del trabajo, así como las diversas formas de segregación por género existentes en el mercado laboral, están ligadas a normas sociales y pautas culturales que relacionan a las mujeres con las tareas históricamente consideradas femeninas, como las relativas a los servicios y a la asistencia y cuidado de personas” (2011: 4).

Todas estas definiciones aportadas por estas investigadoras resuenan en las palabras de la trabajadora de la Subsecretaría de Previsión Social, Rocío:

[...] Este es un gremio que la mayoría de nuestros representados son hombres, que la tarea que hacen en un noventa por ciento son hombres, entonces tenemos un foco muy chico de mujeres y esas mujeres representan lo que es la parte comercial, la administración, los trabajos, las tareas de escritorio y entonces no podemos, no entramos mucho en la discusión [...]

Resulta oportuno volver sobre el estudio de Jules Falquet (2007) sobre las mujeres salvadoreñas en la lucha armada en el período 1981-1992. Si bien su investigación es específica sobre estas mujeres, aborda algunas características que puntualizan de una forma más global e integral estas definiciones que presentamos anteriormente. En esta caracterización sugiere las siguientes particularidades respecto a la *división sexual del trabajo* en la actividad militante. En primer lugar, menciona que una de las características más importantes de la división sexual del trabajo es la segregación ocupacional según el sexo y, por otra parte, la concentración de las mujeres en ciertos tipos de profesiones. En segundo término, menciona la posición subordinada de las mujeres, es decir, que la mayoría de las mujeres trabajan bajo el mando de otras personas, en general varones. Otro de los elementos a destacar por Falquet en esta investigación, tiene que ver con la mayor precariedad de las mujeres en las tareas y trabajos que desarrollan. Por último, y a modo de conclusión, surgida a partir de las ideas anteriores, encuentra la presencia del hostigamiento y la explotación sexual de los varones hacia las

mujeres como un rasgo definitorio de estas relaciones de poder. Falquet muestra como estas dinámicas de subordinación de las mujeres y división de tareas en la organización política, marcan esas relaciones de poder.

Si se analiza en detalle la estructura sindical actual de Luz y Fuerza se encuentra que los principales cargos de conducción, como Secretaría General, Gremial, de Organización y Acción Social (por nombrar sólo algunas), están a cargo de trabajadores varones. En Luz y Fuerza se encontró a una mujer en la Secretaría de Previsión Social y Actas desempeñando el rol de subsecretaria y a otra al frente del Departamento de Género. Ambas integrantes de la comisión directiva. Esto permite hablar de la escasa presencia en cargos de conducción y en espacios de toma de decisiones.

Por otra parte, resulta conveniente tener en consideración que la presencia de mujeres en las comisiones directivas no asegura automáticamente la integración de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

Lo que se intenta aquí, al recuperar estos trabajos, es mostrar los motivos y las formas en las cuales opera la división sexual del trabajo (entre otros factores) al interior de las organizaciones. El fin es poder comprender más en profundidad los motivos por los cuales a las trabajadoras les resulta dificultosa la participación en la actividad militante y sindical, aún en nuestros días.

A pesar de los avances y cambios que se han producido en relación a intentar disminuir las desigualdades presentes entre diversos géneros en los ámbitos de las relaciones laborales, estas aún persisten. Aunque de maneras, se podría decir, más “camufladas”. Estas situaciones permiten comprender la necesidad del planteo de una agenda específica de género que aborde estas problemáticas, que son exclusivas de la desigual relación de poder existente. Si bien se han producido algunos cambios que denotan signos de equidad de género, la transformación significativa aún no se ha dado.

No obstante, se han encontrado algunas iniciativas que delinear este camino, y que tienen que ver con los lazos tejidos por las propias trabajadoras militantes activas del sindicato con diversas organizaciones y espacios para lograr impulsar una agenda de género.

El siguiente capítulo aborda el origen de estos lazos y su funcionamiento y luego observa de qué forma se incorpora, en mayor o menor medida, la *transversalización de género*, de la que se habló anteriormente, en las diversas áreas y dimensiones de la actividad sindical.



### **Capítulo 3. Una agenda de género en la organización sindical: posibilidades, espacios y tensiones**

Este capítulo analiza las diversas acciones que han permitido impulsar una agenda de género dentro del sindicato en estudio. Por un lado, se analizan las medidas de discriminación positiva, como la ley de cupo sindical femenino. Por otro lado, se da cuenta de la articulación que las trabajadoras han construido con otros sindicatos, organizaciones de mujeres y feministas con el fin de impulsar dicha agenda. Finalmente, se analizan las condiciones de creación del “Departamento de Género” del sindicato Luz y Fuerza CABA y su funcionamiento.

#### **3.1 Medidas de discriminación positiva**

Los estudios sobre sindicalismo desde una perspectiva crítica de género ya mencionados muestran claramente avances significativos en cuanto a materia normativa para impulsar la participación de las mujeres en los sindicatos. Sin embargo, esos mismos estudios analizan que esas iniciativas no son suficientes. Las trabajadoras no alcanzan puestos de dirección en sus lugares de trabajo y tampoco lo hacen en lugares de decisión en las cúpulas sindicales. Asimismo, estas mismas investigaciones refieren que aún existen ineludibles brechas de género en el mercado laboral.

En ese sentido, una de las mayores dificultades que atraviesan las mujeres se vincula con la conciliación entre la vida familiar y laboral y la ineficiencia en materia de políticas corresponsabilidad de los cuidados.

En Argentina, la corresponsabilidad del cuidado ha sido tibiamente incluida en el corpus normativo. La mayor parte de la legislación laboral refiere a los períodos de licencia por maternidad y, en menor medida, reconocen una mayor extensión al período de licencia por paternidad (Laya, 2015).

Trajtemberg (2010) agrega que en aquellos casos donde se han producido avances, estos tienen que ver con cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo referidas a temas como

protección del embarazo y maternidad. Por lo cual la incorporación de cláusulas con contenidos de conciliación entre trabajo remunerado y cuidado con perspectiva de género, es muy incipiente.

Más aún, en un contexto de ajuste profundo como el que atraviesa Argentina a partir de diciembre de 2015 con la llegada al gobierno de Cambiemos, estos avances han quedado trancos debido al recorte en las políticas de género que esta gestión está llevando adelante. Estos ajustes estructurales impactan en el conjunto de la clase trabajadora, pero más aún en las mujeres que se insertan de un modo mucho más precario en el mercado laboral (Partenio, 2018).

En relación a cómo se refleja la participación en el mercado laboral con la incorporación a organizaciones sindicales, Azpiazu afirma que “se está lejos de la equidad de género y de una inclusión profunda y significativa de la perspectiva de género en el ámbito sindical, entendiendo como un mayor nivel de participación de las mujeres en las instituciones sindicales, acompañado por el desarrollo de políticas gremiales con mirada de género, que impactan tanto dentro de las instituciones, como en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico- familiar” (2014: 12).

No obstante, atendiendo a estas problemáticas, diversos estudios (Trajtemberg, 2010; Godinho Delgado, 2007; Cutuli y Azpiazu, 2012; Laya, 2015) nos muestran que las medidas de discriminación positiva fueron diseñadas para intervenir en esta cuestión. Trajtemberg (2010) señala que las sanciones de leyes, como la de cupo sindical femenino y la de protección integral son un salto de calidad en materia normativa. No obstante, las mujeres no han logrado alcanzar lugares relevantes en las organizaciones sindicales.

En primer lugar, en la esfera normativa, se sancionaron nuevas leyes y se ratificaron convenios internacionales, tal como hemos mencionado en el primer capítulo. En ese sentido, se puede mencionar la reforma de la Constitución en el año 1994 que ratifica los convenios internacionales, asignándoles jerarquía supralegal vía el artículo 75, inciso 22. Esto posibilitó la incorporación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer- CEDAW- que establece garantías constitucionales contra la discriminación (Trajtemberg, 2010).

Dentro del ámbito normativo también se encuentra la Ley de Cupo Sindical Femenino, N° 25.674, reglamentada por el Decreto N° 514/03, sancionada en noviembre de 2002. Esta ley pretende hacer efectiva la participación de las mujeres en la estructura sindical y en las unidades de negociación colectiva. Para ello, modifica el artículo 18 de la Ley de Asociaciones Sindicales y propone la integración obligatoria de las mujeres en los sindicatos. Establece un porcentaje mínimo del 30% en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales y, en caso de no alcanzar el 30% en el padrón gremial, el cupo será proporcional a la cantidad de trabajadoras. El decreto que reglamentó dicha ley establece que en todas las listas de candidatos se debe cumplir con el porcentaje mínimo exigido en referencia al total de los cargos a cubrir (secretarías, vocales titulares, suplentes y cargos en órganos deliberativos). Respecto a las juntas electorales dispone que no se pueden oficializar las listas que no cumplan con los requisitos dispuestos y que las asociaciones sindicales de cualquier grado deben adecuar sus estatutos a lo establecido por norma.

El antecedente que se encuentra a este instrumento es la Ley de Cupo Femenino, N° 24.012, sancionada a fines de 1991. Esta ley busca garantizar la presencia de mujeres en los cargos electivos de los sindicatos, y por otra parte, que estas formen parte de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

Por otra parte, pero no menos importante, está la Ley de Protección Integral a las Mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485)<sup>19</sup>. Estos instrumentos normativos son esenciales para intentar reducir esas desigualdades existentes entre diversos géneros. No obstante, estas leyes se han sancionado pero desde los feminismos se reclama por su implementación y por la necesidad presupuestaria. Estas demandas han cobrado fuerza en un contexto marcado por las

---

<sup>19</sup> Ver: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

movilizaciones de Ni una Menos<sup>20</sup>, las marchas por el 8M<sup>21</sup> y la gran cantidad de denuncias por acoso y violencia machista que tomaron estado público en universidades y ámbitos laborales en estos últimos años.

Respecto a la cuota de género, si bien se han nombrado medidas de acción positiva que se sancionaron en nuestro país, como la Ley de Cupo Sindical, las cifras muestran que su implementación aún es tema pendiente. Según datos elaborados por la Sindical Federal solo el 18% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres<sup>22</sup>.

En relación a esto, Godinho Delgado agrega que se ha demostrado, con experiencias en distintos países, que la única medida efectiva hasta el momento es la adopción del cupo mínimo de mujeres (Godinho Delgado, 2007).

Si bien en Argentina la medida está sancionada y reglamentada, es necesario batallar por su implementación efectiva para intentar equiparar esa desigualdad en los accesos a los lugares de decisión.

Siguiendo en el análisis sobre la efectividad y alcance de la ley de cupo, se encuentra el estudio Balbuena (2017), realizado en la ciudad autónoma de Buenos Aires, que indaga acerca de la aplicación de la ley de cupo. Evidencia que la participación femenina en las listas sindicales no garantiza el acceso de las mujeres a lugares decisivos. Incluso agrega que las mujeres incorporadas son elegidas por los dirigentes varones, solo por la obligación de dar cumplimiento a la ley.

Como muestran las diferentes investigaciones, las medidas de acción afirmativa no son suficientes. Las trabajadoras no forman parte de la “mesa chica” de los sindicatos, en general, y si se analiza Luz y Fuerza en particular, sólo dos mujeres participan de espacios de algún nivel de

---

<sup>20</sup> Colectivo feminista que reúne a un conjunto de voluntades feministas y se moviliza todos los años en repudio de la violencia machista. Consolidado a partir de la primera marcha realizada el 3 de junio de 2015. Más información en: <http://niunamenos.org.ar/quienes-somos/carta-organica/>

<sup>21</sup> El 8 de marzo de 2017 se realiza el Primer Paro Internacional de Mujeres convocado por diversas organizaciones feministas y realizado en más de 50 países con el fin de visibilizar la violencia machista. Más información en: <http://parodemujeres.com/about-us-acerca-de/>

<sup>22</sup> Al respecto consultar: <http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>

decisión: en el Departamento de Género y en la Subsecretaría de Previsión Social, áreas que se desarrollan en la seccional CABA. Debido a la Ley de Cupo, la seccional CABA se vio obligada a incorporar una mujer, que ocupa un cargo de subsecretaria en el área de previsión social. En este sentido. Rocío resalta la importancia de estas medidas de acción afirmativa al decir que: “(...) En el caso puntual mío, yo estoy acá desde el 2007. En Previsión desde el 2009 y entré por el cupo femenino. Única mujer, y desde el 2010 que soy la primera mujer que integro el consejo directivo (...)”.

Claramente, su testimonio deja a la luz que, gracias a la implementación de la ley, Rocío está ocupando ese lugar. Es decir, el elemento normativo es de suma relevancia para impulsar la participación de las trabajadoras en los sindicatos o bien garantizar pisos mínimos. No obstante, esto no es suficiente, ya que existen otras circunstancias que impiden a las mujeres llegar a esos lugares. Solo por nombrar algunas de estas situaciones, podríamos mencionar la falta de perspectiva de género en los convenios colectivos o la falta de capacitación sindical en cuestiones de género.

En el mismo relato de la trabajadora del área de Previsión Social se ve reflejado cómo son las mismas mujeres militantes las que están impulsando reformas que vayan delineando esa agenda: “No hay mucha perspectiva puntualmente en Luz y Fuerza. Si lo que se está bregando digamos y se está trabajando es como para tratar de conseguir más cosas. Que el convenio colectivo lo podamos reformar con perspectiva de género y con igualdad de oportunidades, que nos den la posibilidad de la capacitación que le dan a los varones”.

En el mismo sentido, en conversaciones informales con María del área de Género, ella manifiesta que uno de sus objetivos desde que forma parte de ese espacio es conseguir que se reformen algunas cláusulas del convenio colectivo para poder otorgar distintos tipos de licencia a las compañeras que hoy están padeciendo algún tipo de violencia.

En el apartado a continuación se analiza cómo las trabajadoras entrevistadas construyen redes, fuera de Luz y Fuerza, con otras organizaciones, para construir herramientas que fortalezcan su lugar en el sindicato. Por otra parte, se indaga la forma en la que esas redes influyen en la construcción de una agenda de género.

### **3.2 Articulaciones con otras organizaciones, colectivos y sindicatos**

Teniendo en cuenta el peso, protagonismo y la vasta trayectoria que tiene dentro del sindicalismo argentino, un sindicato como Luz y Fuerza, resulta clave rastrear las articulaciones y vínculos que establecen con el resto de los sindicatos, organizaciones feministas y colectivos de mujeres.

Es relevante poner el foco aquí para ver la manera en que se retroalimentan estas articulaciones y cómo eso influye en la construcción de acciones concretas. La tarea que desarrollan las trabajadoras que se reconocen militantes dentro del sindicato es vital para esta retroalimentación.

En ese sentido, se encuentra la experiencia nombrada anteriormente, la “Mesa de Mujeres Sindicalistas” del Conurbano Sur, que se desarrolla en las ciudades de Quilmes, Florencio Varela y Berazategui (Rumiz, 2017). Surgida como un espacio de discusión y debate acerca de las problemáticas y demandas que las mujeres vivencian al interior de sus organizaciones sindicales, tiene como objetivo articular acciones conjuntas con otras organizaciones para intentar abordar estas problemáticas. De este mismo espacio forma parte, desde los orígenes, el sindicato Luz y Fuerza.

De acuerdo con Rumiz (2017), este espacio impulsado por mujeres que integran la Subsecretaría de Relaciones Sindicales de la Municipalidad de Berazategui encuentra su origen en el año 2014. La fecha de formalización y presentación pública de esta mesa de trabajo puede remitirse al 14 de septiembre de 2016 en un acto de reconocimiento conmemorativo del peronismo, que se llamó “Eva Trabajadora” y tuvo lugar en una unidad básica del Partido Justicialista de Berazategui. El objetivo del acto fue dar reconocimiento a la labor de mujeres “trabajadoras”, ya sea a través de la militancia sindical o social del territorio.

El estudio de Rumiz (2017) refleja que las mujeres que participan de esta mesa consideran que las problemáticas abordadas se encuentran ligadas directamente a cuestiones de género que se reproducen en varios gremios de la región. Algunos de estos gremios que participan de la mesa son: Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), el Sindicato de

Trabajadores Municipales de Berazategui (STMB), Luz y Fuerza, el Sindicato Unido de Trabajadores de Custodios Argentinos (SUTCA), la Asociación de Trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ATUNAJ), la Asociación de Docentes, Investigadores y Extensionistas de la UNAJ (ADEIUNAJ), el Sindicato Confluencia Educadores Argentinos provincia de Buenos Aires (SICEABA), La Bancaria, la Secretaría de Género de la CGT Regional Quilmes, Varela y Berazategui y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM).

Algunas de las trabajadoras de Luz y Fuerza entrevistadas para el presente estudio participan con frecuencia y activamente en diferentes actividades organizadas por la “Mesa de Trabajo” del conurbano, e incluso también en actividades realizadas por otras organizaciones, universidades, sindicatos. De hecho, este espacio llevó a cabo la primera jornada abierta de la “Mesa” en el mes de noviembre de 2016 en la Subsecretaría Quilmes. Esta Mesa se reúne una vez por mes, es itinerante y realiza sus encuentros en las sedes de los diferentes gremios de la región. Con la idea de itinerar en diferentes localidades han realizado encuentros de formación en el Club Ducilo, ubicado en Berazategui, así como en la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Las trabajadoras de Luz y Fuerza encuentran en estos espacios un punto de reunión como sindicalistas, en los cuales se tejen redes y se comparten problemáticas que atraviesan en sus lugares de trabajo, un lugar donde poder impulsar algún tipo de acciones e incluso poder llevar algunas respuestas a las demandas que plantean las compañeras trabajadoras.

Ana, de la Subsecretaría Quilmes, que participa de estos encuentros, dice: “Yo trato de ir a los encuentros que se hacen de mujeres sindicalistas, la mesa, pero la realidad es que voy por mi lado y veo qué es lo que puedo traer. Es más una cuestión mía para poder dar alguna respuesta a lo que a veces plantean las compañeras y los compañeros”.

Como se puede observar, las trabajadoras de Luz y Fuerza se apoyan en estos espacios creados por el movimiento feminista porque encuentran en ellos un lugar de confluencia donde expresar, compartir e intentar problematizar acerca de las inquietudes que, como mujeres trabajadoras y militantes, experimentan en el día a día. Incluso porque hallan en esos espacios

la formación que no es brindada por el propio gremio. En algunos casos, su adscripción e involucramiento forma parte de decisiones autónomas de las directivas orgánicas del gremio.

### **3.2.1 La formación sindical en género**

En referencia a este tipo de actividades, vinculadas a la formación y capacitación, Luz y Fuerza CABA participa de un congreso a nivel nacional que reúne a las trabajadoras de todas las zonas del país, denominado “Encuentro Nacional de Mujeres Lucifuerzistas”. Este es organizado por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLyF) y tiene una duración de tres a cuatro días aproximadamente. En relación al encuentro, un informe de la Secretaría de Organización y Adoctrinamiento publicado en la revista del sindicato menciona que:

Dicho encuentro forma parte de una política activa de participación de las militantes lucifuerzistas del país dentro del ámbito sindical y social del género. Para fomentar cada vez más una activa participación de mujeres dentro de los 41 sindicatos. Estos encuentros son fructíferos porque se debaten puntos importantes que luego son plasmados en la actividad sindical.<sup>23</sup>

En estos encuentros se debaten diversos tipos de temáticas como el rol de la mujer en la vida social, la mujer como trabajadora, y su rol en la lucha sindical. Respecto al encuentro María explica: “Hay años que ya tenemos una minuta establecida donde se trabajan distintos tipos de problemas porque no son los mismos problemas que pueden tener las compañeras del sur que las del norte, por la zona nada más. Entonces necesitan más horas, otro tipo de equipamiento (...)”.

El Departamento de Género, que se describe en el apartado siguiente, también organiza actividades para sus afiliadas en Capital Federal, en la sede central del sindicato, en el marco de charlas, desayunos de trabajo, u otro tipo de acciones. Estas actividades abordan muy diversas temáticas, tales como violencia laboral, fertilización asistida o la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Han realizado actividades de debate donde participaron mujeres

---

<sup>23</sup> Revista Dinamis N° 58, Diciembre 2016, Capital Federal.



referentes del ámbito del feminismo como así también del mundo del trabajo. Incluso han contado con la presencia de Diana Maffía<sup>24</sup> y de Noelia Ruiz<sup>25</sup> en actividades realizadas en el gremio. Para la trabajadora del Departamento de Género, estas acciones tienen una gran importancia, las considera de vital interés. Al referirse, por ejemplo, a la charla dictada por Diana Maffía refiere: “Muy buena persona para transmitir. Yo con ella a veces suelo tener algunas charlas o dar algunas cátedras en algunos lugares o hacemos alguna jornada juntas y la verdad excelente, es una profesional.” María señala la importancia de contar con la presencia de académicas feministas reconocidas a gran escala. En ese sentido, es un dato a destacar que el sindicato, a través del Departamento de Género, invita a expertas reconocidas dentro del feminismo para llevar adelante las actividades que desarrollan.

Sin embargo, María también percibe como dificultad el hecho de que las actividades se realicen en la sede CABA. Tengamos en cuenta que estas actividades suelen realizarse en horarios extra laborales, lo cual implica que las trabajadoras deben, además de viajar desde sus zonas de trabajo, ausentarse más horas de lo habitual en sus hogares. Respecto a esto nos dice:

[...] Obviamente en muchos casos como se hacen acá en Capital (refiriéndose a las actividades) cuando les decimos a las cinco, a las seis de la tarde, les cuesta venir porque tienen que retirar a sus niños, otras tienen otro tipo de compromiso, las jóvenes van a la universidad, pero dentro de todo podemos decir que sí, hay conciencia [...]

En la misma línea Ana, trabajadora de Quilmes, nos dice: “Yo trato de ir a charlas siempre que puedo pero no es que desde la casa central me mandan. Es más una cuestión mía. Casa central hace actividades y charlas y nos invitan a todas las subsecretarías pero el Departamento de Género funciona allá”.

---

<sup>24</sup> Diana Helena Maffía es una reconocida filósofa argentina. Directora del Observatorio de Género en la Justicia del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires. Doctora en Filosofía de la Universidad de Buenos Aires con una tesis sobre «Género, subjetividad y conocimiento». Más información en: <http://dianamaffia.com.ar/soy/>

<sup>25</sup> Noelia Ruiz es licenciada en Comunicación y secretaria general de la Asociación de Modelos Argentinos. Actualmente se encuentra al frente de la Secretaría de Género y Oportunidad de la Confederación General del Trabajo (CGT).

No obstante, más allá de estas actividades, las trabajadoras recurren a otras organizaciones para formarse en temas de género y sindicalismo. Al respecto María, trabajadora del Departamento de Género, relata que:

A partir del momento que yo tomo a cargo este tipo de trabajo obviamente tuve que empezar a insertarme en un montón de cosas, empezar a ver de qué se trataba, cómo era y cómo manejar, a través de cursos, de cátedras de las universidades (...) yo hago cursos de capacitación a través de las universidades, a través de congresos. Hice el último en UOCRA que fueron todas las mujeres comprometidas con las organizaciones sindicales.

En el mismo sentido Rocío expresa esta dificultad respecto a la esfera vinculada con la capacitación y la formación que las trabajadoras salen a buscar por fuera de su sindicato: “No hay una agenda de actividad de mujeres. Tenés que ir viendo sobre la marcha qué podés hacer. Entonces, a veces, las compañeras se cansan, a veces dejan de participar o participan desde su zona, depende cómo vos armes tu lugar también. Pero es complicado”.

Lo expuesto hasta aquí deja ver, en principio, la centralización respecto al funcionamiento que tiene el Departamento en CABA y qué dificultades se les presentan a las trabajadoras para asistir a las actividades y por otro lado, la insuficiente capacitación sindical que reciben las trabajadoras, lo cual las empuja a recurrir a otras organizaciones.

### **3.2.2 Luz, fuerza y más allá**

Al mirar el campo más amplio, en cuestiones de articulaciones con otras organizaciones, se observa que el sindicato integra articulaciones político-sindicales y las militantes entrevistadas participan en varios espacios de militancia abiertos allí.

Uno de los espacios de los cuales participan es la Corriente Federal de Trabajadores. Esta nació en el mes de agosto de 2016, y es producto de la confluencia de la Corriente Político Sindical

Federal, el Núcleo del Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), la Asociación Bancaria y otras organizaciones gremiales<sup>26</sup>.

El lanzamiento oficial fue el 12 de agosto de 2016 en un acto multitudinario en Ferro Carril Oeste donde se presentó un programa con 26 puntos que planteaban un proyecto de país haciendo hincapié en la unión del movimiento obrero organizado: “la Corriente Federal de los Trabajadores se piensa a sí misma como el espacio desde el cual construir una nueva hegemonía política con una mirada nacional y popular”. Así se expresa en notas de prensa publicadas por la misma corriente.<sup>27</sup>

La secretaria de Género y DDHH del sindicato de Obreros Curtidores, Claudia Lazzaro, refiere al avance de las mujeres trabajadoras en la Corriente de la siguiente manera: “como parte de la Corriente Federal de Trabajadores, entendimos que las mujeres no hacemos política solas y armamos el primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas (...) Ese encuentro permitió que nos encontremos y que comencemos a visibilizarnos todas las compañeras. Pudimos horizontalizar la voz y eso fue un aporte importante desde la visión feminista hacia los sindicatos”<sup>28</sup>.

Algunas trabajadoras afiliadas de Luz y Fuerza seccional CABA también participan activamente en los Encuentros Nacionales de Mujeres, un espacio nacido en 1986 que no ha cesado en su funcionamiento desde esa fecha<sup>29</sup>. Las mujeres militantes participan de estos encuentros, aunque no en representación de Luz y Fuerza pero sí asisten a estos encuentros para escuchar, debatir e incluso plantear sus inquietudes como mujeres trabajadoras lucifuercistas. Inclusive Rocío cuenta que “Cada una se paga su viaje porque no está reconocido acá [refiriéndose a la seccional CABA] (...) Nosotras sabemos que lo que marca agenda es el encuentro, que a nosotras nos sirve para capacitarnos, que nos sirve para dar debate en ambientes de mujeres

---

<sup>26</sup> Al respecto ver: <https://sindicalfederal.com.ar/quienes-somos/>

<sup>27</sup> <http://sindicalfederal.com.ar/2016/08/13/acto-en-ferro-contundente-presentacion-de-la-corriente-federal-de-trabajadores/>

<sup>28</sup> Entrevista publicada en Agencia Paco Urondo, Octubre de 2019. Disponible en: <http://www.agenciapacourondo.com.ar/apu-tv/las-mujeres-sindicalistas-organizadas-podemos-dar-batallas>

<sup>29</sup> El encuentro Nacional de Mujeres se realiza a lo largo de tres días consecutivos en diversas provincias del país. Es un espacio de reunión y debate organizado en distintos talleres que abordan temáticas diversas. Más información en: <http://encuentrodemujeres.com.ar/>

porque nosotros acá siempre estamos discutiendo y somos siempre diez a una. Cuando hay una. Porque la gran mayoría de las veces no hay ninguna (...)"

Aquí se ve claramente que, si bien desde las publicaciones que el gremio emite en sus medios de comunicación<sup>30</sup> se impulsa y apoya a la participación de las trabajadoras en este tipo de acciones, lo que ocurre en la realidad es que no se destinan fondos económicos para la participación en ellas. Al respecto Rocío refiere:

Nosotras viajamos al encuentro y somos todas mujeres lucifuercistas pero no viajamos como mujeres lucifuercistas. Viajamos como mujeres y sí, obviamente, después nosotras hablamos de nuestro gremio, hablamos de nuestra participación, hablamos de nuestro trabajo, pero la realidad es que lo hacemos por fuera, no estamos en representación.

El testimonio expresa la articulación de las actividades que realizan las trabajadoras por fuera del gremio. Cuando Rocío dice "nosotras" refiere a otras trabajadoras de Luz y Fuerza que participan. Sin embargo, no son aglutinadas desde el sindicato, más específicamente desde el Departamento de Género para hacerlo en forma de representación del gremio. Lo cual también muestra que las trabajadoras no cuentan con el apoyo económico ni logístico para asistir a estos encuentros. Más relevante aún es mencionar que esas inquietudes y problemáticas que llevan a los encuentros se desprenden de su rol como trabajadoras de Luz y Fuerza, y que luego esos debates son trasladados al seno de sus lugares de trabajo en forma de nuevas demandas y acciones en pos de empujar una agenda de género.

### **3.2.3 Lucifuercistas movilizadas**

Uno de los escenarios a indagar son los contextos en los que estas militantes se movilizan. Incluso cuando se habla de otro tipo de acciones, como por ejemplo las movilizaciones del Día

---

<sup>30</sup> Revista Dinamis, número varios, año 2017.

Internacional de la Mujer el 8 de marzo (8M), enmarcadas en Paros Internacionales<sup>31</sup>, o las movilizaciones llevadas a cabo por la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, fueron espacios recientes en los cuales estas trabajadoras han participado activamente. Trabajadoras del área de género, trabajadoras integrantes del Consejo Directivo y otras militantes de distintos sectores de la seccional CABA participaron de las marchas del 8 de marzo, así lo describen en las notas de prensa publicadas en su revista mensual: “En esta oportunidad del gremio de Luz y Fuerza Capital, a través de la Secretaría de Organización y el Departamento de Género, participaron activamente de la Marcha del día 8 de Marzo de 2017, desde el Congreso de la Nación hasta la Plaza de Mayo. Queremos agradecer la presencia de las compañeras de los distintos sectores, del personal rentado y de las cooperativas de nuestro sindicato”<sup>32</sup>.

En referencia a estas movilizaciones, más específicamente a la denominada “marea verde”<sup>33</sup>, Rocío relata: “Hoy hay un montón de mujeres que nos vamos encontrando por fuera de los gremios y nos vamos apuntalando, nos vamos formando, nos vamos... digamos, metiendo dentro del movimiento feminista y dentro de las actividades que se hacen como fue el aborto”.

Los relatos de Rocío, hasta aquí expuestos, muestran que ella se reconoce claramente como parte de un sindicalismo feminista, a diferencia de las otras trabajadoras entrevistadas, en quienes esta característica no fue identificada tan nítidamente. Lo cual no indica que no sean feministas, que en las prácticas que llevan adelante en sus lugares de trabajo y en otros ámbitos no representen una postura a favor de la igualdad de género y del protagonismo de las mujeres en sus sindicatos. Aún así, ellas no lo han declarado tan específicamente. A diferencia de Rocío, que al hablar de “mujeres que nos vamos encontrando” y de sus vínculos con el movimiento feminista resalta la importancia que tiene para ella formar parte de este movimiento.

---

<sup>31</sup> En octubre de 2016, en respuesta a una semana en la que ocurrieron 7 feminicidios en Argentina, el colectivo Ni Una Menos junto con otros colectivos y movimientos de mujeres convocaron a un primer paro nacional de Más información en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/3/reflexiones-en-el-camino-a-la-huelga-internacional/>

<sup>32</sup> Revista Dinamis N°59, Abril de 2017, Capital Federal.

<sup>33</sup> Refiere a las movilizaciones y vigilias feministas a favor de la despenalización del aborto llevadas a cabo el 13 de junio y el 8 de agosto de 2018 en Argentina.

Más importante aún, Rocío destaca la importancia que tiene para el sindicalismo feminista la participación en estas movilizaciones: “creo que lo de la demostración del aborto (en referencia a las movilizaciones de junio y agosto de 2018) quedó plasmada en que pensando diferente y actuando en un montón de cosas diferentes, siendo de diferentes organizaciones políticas, sociales, sindicales, en esto estamos de acuerdo y construimos y estamos adentro todas”.

Acerca de la importancia y presencia que adquirió el conjunto de mujeres sindicalistas dentro de los movimientos feministas, una especialista en estos temas, Tali Goldman<sup>34</sup>, expresa en una nota brindada a la prensa: “El primer paro que le hicimos a Macri las mujeres y las sucesivas marchas de Ni Una Menos, me parece que hoy en día las mujeres son el mayor marco de unidad del sindicalismo argentino, no hay otro espacio tan transversal e intersindical como el de mujeres”<sup>35</sup>.

En ese sentido y pensando en la importancia de la participación de las mujeres de diversas organizaciones, colectivos, sindicatos, es preciso rescatar lo que Goldman dice al respecto cuando expresa: “Creo que la deconstrucción está surtiendo efectos de a poco. Por ejemplo, en el acto de febrero que encabezó Hugo Moyano, dos de los oradores varones llamaron a marchar el 8 de marzo e incluyeron el paro nacional de mujeres dentro del plan de lucha del movimiento obrero. Creo que eso hubiera sido impensado en 2012, por eso hay una confluencia interesantísima entre las mujeres sindicalistas y los movimientos feministas”<sup>36</sup>.

Sin embargo, y a pesar de estas dificultades, las mujeres descubren en otros espacios más amplios una oportunidad para poder seguir construyendo y dando batalla dentro de sus ámbitos de trabajo por esos lugares de poder que aún no ocupan y a los cuales les es sumamente complejo acceder. Incluso logrando llegar a esos sitios, el contexto machista y patriarcal que reviste este tipo de organizaciones dificulta de gran manera el cambio cultural que el movimiento feminista, a través de estas trabajadoras, intenta plasmar.

---

<sup>34</sup> Periodista y licenciada en Ciencia Política por la Universidad de Buenos Aires. “La marea sindical”, su primer libro, reúne testimonios de mujeres que lograron abrirse paso en los gremios e indaga en sus vínculos con los movimientos feministas.

<sup>35</sup> <https://enfoquesindical.org/tali-goldman-hoy-mujeres-son-mayor-marco-unidad-sindicalismo-argentino>

<sup>36</sup> <https://www.tiempoar.com.ar/nota/tali-goldman-el-maridaje-entre-feminismo-y-sindicalismo-es-revolucionario>

### 3.3 Transversalidad de género en la agenda sindical: avances y desafíos

Recordemos el concepto de *transversalidad de género* de Godinho Delgado (2007), que se propuso en el primer capítulo, y que refiere a que la perspectiva de género debe ser un eje que atraviese toda la organización y se encuentre presente desde sus más altos niveles para extenderse al resto del sindicato. No obstante, las políticas de género no deben ser responsabilidad exclusiva de los “espacios de mujeres” sino que la organización entera debe pensar en el diseño de políticas destinadas a las mujeres, de lo contrario se caería en una interpretación errónea de lo que es la transversalización.

Siguiendo a esta autora, uno de los desafíos centrales respecto a la incorporación de esta mirada transversal es el diseño de las políticas sindicales reconociendo el trabajo reproductivo que realizan las trabajadoras en el ámbito familiar y doméstico, trabajo que es invisibilizado desde siempre.

El trabajo reproductivo no remunerado se basa en la distribución desigual de tareas domésticas y de cuidados entre varones y mujeres, lo cual determina una menor cantidad de tiempo del cual disponen las mujeres para poder dedicarlo a otras actividades, como por ejemplo, actividades sindicales<sup>37</sup>. En referencia específicamente al tema de licencias vinculadas al cuidado, se observa que en el caso estudiado resta mucho por hacer.

Solo al observar las cláusulas referidas a licencias se observa que, en el caso de la maternidad, además de la licencia establecida por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), el convenio amplía esta licencia a 90 días más con goce de sueldo, con lo cual la trabajadora estaría gozando de 180 días de licencia por maternidad. No obstante, la licencia por paternidad para el trabajador de Luz y Fuerza es de tan sólo dos días hábiles. Lo que lleva a reflexionar sobre el lugar que se le otorga al varón respecto al nacimiento de unx hijx. Más precisamente, este tipo de cláusulas ubican a la mujer como única responsable del cuidado al otorgarle mayor cantidad de días que a

---

<sup>37</sup> Un estudio detallado de economía del cuidado ha sido desarrollado por Rodríguez Enríquez (2015) Disponible en: [https://nuso.org/media/articles/downloads/4102\\_1.pdf](https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf)

los trabajadores varones. Este tipo de cláusulas tienen un claro sesgo de género que reproduce las desigualdades en relación a las tareas de cuidado.

Las licencias referidas a violencia laboral o acoso tampoco se encuentran presentes en el convenio de Luz y Fuerza. Sobre eso la trabajadora del Departamento de Género expresa: “Están establecidas las licencias básicas pero no las de violencia de género. Ese sería, creo, uno de los objetivos que quisiera realmente llegar a tenerlo, lo que pasa es que hoy por hoy como está la situación tenemos que ir trabajando muy de a poco para poder lograrlo”.

En materia de organización social del cuidado, las cifras nos muestran que la tasa de participación de las mujeres en las labores domésticas y de cuidado supera el 86%, incluso en hogares sin presencia de menores de edad, según datos elaborados por Atenea<sup>38</sup>, un centro de estudios interdisciplinarios sobre las políticas públicas en Argentina y la región.

A partir de esta idea se puede recordar lo que contaba María cuando decía que a las trabajadoras se les “complica” asistir a las actividades que el gremio organiza, en su casa central, fuera del horario laboral. Claramente esas “complicaciones” se deben a las tareas de reproducción de la vida familiar y doméstica que todas las trabajadoras llevan adelante diariamente.

En ese sentido, el sindicato podría pensar en el diseño de sus actividades que tengan en cuenta las necesidades de las trabajadoras. Principalmente, en el diseño de políticas que contemplen los horarios diferenciados de las trabajadoras mujeres, ya que se ha mencionado la exigencia de las responsabilidades de cuidado como un impedimento para la participación sindical.

Pensando en la importancia de la formación sindical, Godinho Delgado (2007) plantea la misma como un eje estratégico a partir del cual poder comprender las nociones de género combinadas con las nociones de clase y raza y a partir de allí construir herramientas que sirvan para poder analizar las diversas situaciones de las trabajadoras y actuar sobre las desigualdades existentes. Siguiendo esta línea, el sindicato podría reforzar su agenda con el dictado de cursos,

---

<sup>38</sup><http://ateneacentro.com.ar/2019/04/22/eso-que-llaman-amor-explica-la-brecha-salarial/>



capacitaciones, charlas, debates y cualquier tipo de actividades que impliquen capacitación acerca de temas de género.

En el caso estudiado y de acuerdo a los propios testimonios de las entrevistadas se observan falencias en cuanto a las capacitaciones que se dictan referidas a estas temáticas. De hecho, en conversaciones con la trabajadora del área de género esta advierte que las capacitaciones las realiza por fuera del gremio, en universidades, e incluso en otras organizaciones sindicales. Agrega además que el Departamento de Género no dicta cursos todavía, y solo se planifica capacitación sindical desde el Departamento de Capacitación Sindical. Al revisar el sitio Web oficial del sindicato se observa que no aparece ningún curso referido a temáticas de género, pero sí se encuentran cursos referidos a historia, economía, oratoria, liderazgo y demás.<sup>39</sup>

Al estudiar la experiencia brasileña, Godinho Delgado plantea que la CUT, como central sindical adopta la igualdad de género como uno de sus principios y objetivos fundamentales, que además ha sumado la cuota de género en su estatuto y la adopción de un lenguaje inclusivo que incluya varones y mujeres.

Volviendo nuevamente el ejemplo de la CUT, la investigadora resalta como otro aspecto clave de la transversalización, la sólida articulación y alianza que se estableció con movimientos de mujeres y movimientos feministas. Inclusive agrega que en su ámbito interno las sindicalistas brasileñas aprendieron a negociar sus diferencias y a construir acuerdos y consensos que les permitan presentarse unidas y con estrategias comunes.

En este aspecto las trabajadoras de Luz y Fuerza han sabido aplicar esta estrategia de la que habla Godinho Delgado. En sus relatos es recurrente el hecho de su participación en otras instancias de militancia como movilizaciones, encuentros y espacios de formación realizados por movimientos de mujeres y feministas porque conciben estos espacios como lugares que marcan agenda respecto a temáticas de género. Pero más allá de eso, perciben claramente que a pesar de las diferencias, la construcción es entre todas. Recordando las palabras de Rocío, “(...)

---

<sup>39</sup> <https://www.sind-luzyfuerza-cap.org.ar/slyf/departamentos/capacitacion-sindical/>

nosotras como mujeres construimos desde otro lado. Más allá de las diferencias políticas que podamos tener creo que nos damos la discusión y construimos para adelante (...).”

Si bien esto último es un aspecto positivo a considerar en las condiciones para que avance la transversalidad de género en Luz y Fuerza, se debe tener en cuenta que esto sucede debido, exclusivamente, a los intereses de las propias trabajadoras. No se vincula con una acción específica impulsada desde la cúpula de la organización de manera orgánica y programada. Las trabajadoras deciden buscar por fuera del gremio aquello que éste no les brinda. En sus mismos testimonios se evidencia la falta de una política articulada con movimientos de mujeres y feminismos por parte del sindicato. Frente a esto, las trabajadoras acuden a estos espacios por su propia voluntad e interés y debido a que, gracias a estos intercambios con otras mujeres, encuentran ideas y propuestas que luego intentan plasmar en sus lugares de trabajo.

En conversaciones con una de las entrevistadas, ella nos dice: “Nosotras siempre pensamos qué diferente sería si en cada piso hubiera una mujer que fuera representada y que fuera elegida por sus propias compañeras. Sería mucho más fácil dar una perspectiva de género”.

Si pensamos en qué medida la organización sindical refleja en hechos concretos su interés por abarcar problemáticas de género, es preciso referirse al Departamento de Género al cual se dedica el apartado que sigue a continuación.

### **3.4 Departamento de género: creación y funcionamiento**

Si se rastrean las primeras experiencias de “espacios de género” creados en centrales sindicales en nuestro país, es preciso mencionar como antecedentes importantes el Departamento de la Mujer de la CGT y la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA. A estos espacios se suman los primeros departamentos de la Mujer, como por ejemplo, en 1984, la Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) que posteriormente, en el año 2001, se convierte en la Secretaría de Igualdad de Oportunidades.

El surgimiento del Departamento de Género de Luz y Fuerza tiene lugar en un contexto de mayor visibilización del reclamo de derechos para las mujeres y las movilizaciones en contra de la violencia machista junto con la sanción de las leyes mencionadas.

La presentación oficial del Departamento de Género se realizó el 8 de marzo de 2016 en el teatro perteneciente al sindicato, sito en la calle Perú de la ciudad de Buenos Aires.

Este departamento se crea luego de la sanción de la ley nombrada anteriormente, de protección integral a las mujeres (Ley N° 26.485), que promueve la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos. El área depende de la Secretaría de Organización y se encuentra a cargo de una trabajadora con más de treinta años de desempeño dentro de Luz y Fuerza. Ella misma nos cuenta que el secretario general la designó a cargo del espacio.

En la nota de prensa publicada en la revista del sindicato se lee: “es la voluntad de los Cuerpos Orgánicos representados por nuestro compañero Secretario General, Rafael Mancuso, que promovió la creación del Departamento de Género, estar siempre al frente de la ampliación de derechos. Hoy no sólo luchamos por la identidad o violencia de género sino que bregamos por la reivindicación del rol de la mujer en la sociedad”<sup>40</sup>.

Respecto a la valoración del espacio María dice: “Todos los gremios deben tenerlo. Algunos no lo tienen o lo tienen en forma muy chiquitita, donde están evadiendo ciertas cosas. Nuestro gremio, como te dije anteriormente, es un gremio de vanguardia, de puertas abiertas. Es un gremio en el cual estamos permanentemente actualizados, por eso también llevamos los años que llevamos”.

En relación a las actividades que el Departamento realiza, la trabajadora entrevistada es una de las encargadas de organizarlas y cuenta con la colaboración de otrxs trabajadorxs en las zonas y subsecretarías. En la entrevista cuenta que han realizado “infinidades de jornadas” abarcando diferentes temas como fertilización asistida, violencia laboral o inserción de la mujer en las organizaciones sindicales. Sin embargo, al momento de desarrollarlas han notado la dificultad de la que se habló anteriormente, cuando se mencionó que muchas trabajadoras no asisten a

---

<sup>40</sup>Revista Dinamis N° 57, agosto de 2016, Capital Federal

las actividades que se realizan en horarios extra laborales en CABA debido a las tareas del ámbito reproductivo a las cuales están ligadas. Para atender esta dificultad el Departamento implementó acercarse a las diferentes zonas, siempre que se asegure una cantidad mínima de asistentes a la actividad para poder llevarla adelante.

Si bien María resalta la importancia de estas acciones que el área desarrolla, comenta que su objetivo principal en este espacio es incorporar dentro del convenio colectivo de trabajo distintos tipos de licencia a lxs trabajadorxs que sufran algún tipo de violencia.

Como se pudo reconstruir a partir del relato de la trabajadora del Departamento de Género, este espacio y las acciones que desarrolla son consideradas de vital importancia para la organización y enfatiza en todos sus aspectos positivos. Generalmente, los cargos que revisten de algún tipo de jerarquía, suelen marcar los aspectos más favorables de estas iniciativas, aunque en conversaciones informales con otrxs trabajadorxs que forman parte de la comisión directiva expresan las dificultades que presenta el funcionamiento de este Departamento. Estas refieren al hecho de que el Departamento depende de la Secretaria de Organización, situación que implica que no se pudo replicar en las demás zonas y subsecretarías. Esto genera una dificultad para lxs trabajadorxs que deseen acercarse al espacio a plantear alguna inquietud, problema o solicitar algún tipo de intervención. De esta manera, el Departamento no cuenta con la autonomía suficiente como para poder desarrollarse plenamente ni armar un equipo elegido por sus propixs compañerxs.

Este capítulo mostró la trascendencia que tienen para las trabajadoras las conexiones que establecen por fuera del sindicato, con otras organizaciones. Se pudo observar la forma en la cual esas redes funcionan como espacios de debate pero también como ámbitos de formación. Las trabajadoras producen una sinergia que les resulta sumamente beneficiosa para construir más herramientas a la hora de seguir disputando lugares de poder en los sindicatos y construir una agenda propia.

## Reflexiones finales

Este trabajo integrador final se concentró en analizar -de manera exploratoria- la presencia de una agenda de género en el Sindicato Luz y Fuerza CABA y seccional Quilmes a través de la recuperación de la voz de las trabajadoras, militantes del sindicato.

El concepto de *transversalización de género* empleado por Godinho Delgado (2007) se utilizó como eje orientador de todo el análisis para llevar adelante esta investigación. Al comienzo, se dio cuenta de la importancia de la incorporación de políticas de género y cuáles son las implicancias de adoptarlas en una organización. Resumiendo, se podría decir que la perspectiva transversal de género implica una serie de políticas dentro de la organización destinadas a reducir las desigualdades existentes entre los géneros y estas políticas deben partir desde los más altos niveles de conducción y su diseño debe implicar a la organización en su totalidad.

La larga trayectoria y el peso significativo de Luz y Fuerza, dentro del escenario del sindicalismo argentino, fueron los motivos por los cuales se eligió este caso de estudio. Al inicio del estudio, el objetivo era analizar la Subsecretaría Quilmes debido a su conexión con la mesa de Mujeres de Trabajo de Mujeres Sindicalistas. Sin embargo, esta seccional no cuenta con un área de género. Por otra parte, se exploró sobre la creación de “espacios de género” en otras organizaciones para entender las relaciones de poder y sus dinámicas en las organizaciones sindicales y cómo impactan diferencialmente en varones y mujeres.

Al realizar un recorrido por los antecedentes de los “espacios de género” surgidos a partir de las luchas de las mujeres, se observó que a partir de la crisis neoliberal y más concretamente a fines de los '90, las mujeres comienzan a tener una fuerte presencia en las protestas sociales adquiriendo un gran protagonismo en los llamados “movimientos piqueteros”. Estos espacios conformaron un lugar donde las mujeres comenzaron a debatir acerca de problemáticas que atraviesan a todas como violencia de género, salud sexual y reproductiva y aborto, delineando así, una “agenda de género”.

En esa línea, se rastrearon las primeras experiencias de “espacios de género” creados en nuestro país, y allí se encontraron espacios pioneros como el Departamento de la Mujer de la CGT, la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA y la Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Posteriormente, en un contexto de mayor visibilización de las violencias de género gracias a múltiples denuncias y multitudinarias movilizaciones realizadas por movimientos de mujeres y feministas, se crea el Departamento de Género de Luz y Fuerza CABA en marzo de 2016.

En el caso analizado, se observó cómo las mujeres militantes son las que impulsan acciones hacia toda la organización para poder llevar adelante una agenda de género. Incluso, recurren a otras organizaciones (ya sea sindicales, políticas, educativas) en busca de actividades de formación, de debate o de cualquier otro tipo, donde puedan participar desde su lugar de mujeres trabajadoras y formarse respecto a los debates de género actuales. De todas maneras, no se ha observado una articulación sólida entre la seccional CABA y la de Quilmes o el resto de las seccionales. Las trabajadoras asisten a diversas actividades pero lo hacen desde su propio interés y necesidad de respuesta a las demandas que plantean lxs compañerxs en los lugares de trabajo. Inclusive, la trabajadora que se desempeña en el área de Género explica que comienza a capacitarse por fuera de la organización a partir del momento en que ingresa en esta área para poder responder a las demandas que allí surgían. Se ha observado que no se desarrolla un trabajo en red entre las estructuras superiores y las bases, articulación necesaria de la que nos habla Godinho Delgado (2007) para acortar la brecha existente entre lo que sucede en el desarrollo cotidiano de la militancia sindical y las medidas que toman las cúpulas.

No obstante, todas estas acciones que las trabajadoras realizan para participar sindicalmente encuentran sus barreras cuando se analizan las características de este gremio y, más aún, al analizar cómo las mujeres se insertan laboralmente en el sector. Es decir, en puestos administrativos y con nulas posibilidades de acceder a capacitaciones que les permitan realizar otro tipo de tareas. Respecto a esa inserción se encontró que, a diferencia de los trabajadores varones, las mujeres se abocan sólo a tareas de tipo administrativo y comercial, mostrando una clara *división sexual del trabajo* (Alma Espino, 2011) presente en la organización. En materia calificaciones, de acuerdo a lo que se relevó en las entrevistas, las trabajadoras no

tienen acceso al mismo tipo de capacitación a la cual acceden los varones para poder realizar otro tipo de tareas y aumentar su salario. Únicamente por el hecho de ser mujeres, las trabajadoras ya se encuentran en una situación de desventaja desde el inicio, segregadas del mercado de trabajo y percibiendo salarios inferiores que sus compañeros varones. Ese es el punto de partida de las desigualdades vividas y deviene de una histórica división sexual del trabajo, nacida a partir del desarrollo de la sociedad industrial, que relegó a las mujeres a las tareas vinculadas con el cuidado y la reproducción de la vida.

En las sociedades actuales y con los distintos modelos de familia que hoy se conocen, las mujeres se desarrollan en otros ámbitos. El análisis realizado en este trabajo de campo muestra que resulta urgente revisar y modificar prácticas machistas y patriarcales que han sido reproducidas a lo largo de toda nuestra historia. Estas prácticas se basan en lo que León (2012) denomina “pactos” entre varones que posibilitan su perpetuación en los lugares de poder. Al tratarse de un sindicato masculinizado, por la abundante presencia de trabajadores varones (debido a lo que se mencionó respecto al tipo de actividades que realizan), con un sistema de toma de decisiones verticalista, sin recambio generacional en las cúpulas, donde las bases respaldan las decisiones de sus dirigentes, las prácticas que se desarrollan en su interior posicionan a la mujer trabajadora en un lugar relegado respecto a la participación. En Luz y Fuerza una sola trabajadora forma parte del consejo directivo del sindicato, lo cual manifiesta, notoriamente, cómo están relegadas las mujeres de estos espacios de toma de decisiones.

Las estructuras sindicales están fuertemente masculinizadas y permeadas en su interior por la reproducción de prácticas machistas. Aún en un contexto de visibilización de estas desigualdades entre géneros, a través de denuncias públicas, movilizaciones, campañas y demás acciones llevadas a cabo por movimientos de mujeres y feministas, romper con esas prácticas tan condensadas es una tarea sumamente ardua para las mujeres sindicalistas.

Al respecto de las estructuras masculinizadas de los sindicatos como una de las posibles causas centrales de las desigualdades de género es escasa la bibliografía hallada. En ese sentido, no abundan los trabajos que analicen las problemáticas propias del género como problemáticas sindicales.

Al analizar las medidas de discriminación positiva implementadas en nuestro país, se puede decir que son ineficientes en cuanto a su aplicación efectiva en las organizaciones sindicales. Los estudios citados, que analizan diferentes sindicatos, muestran la escasa participación de las trabajadoras post sanción de estas leyes. No obstante, Godinho Delgado (2007) remarca que en los países de Latinoamérica las medidas de cupo mínimo de participación de las mujeres son, hasta el momento, la única herramienta efectiva para reducir la desigual proporción en los órganos de toma de decisiones en todos los ámbitos (político, parlamentario, sindical). Particularmente en este caso de estudio, esta medida ha posibilitado el acceso de una trabajadora mujer al consejo directivo al formar parte de la Secretaría de Previsión Social y Actas.

En relación a la institucionalización de espacios específicos de género en los sindicatos, se puede decir que constituyen un avance hacia la disminución de diferencias, empero resta camino por recorrer. La creación del Departamento de Género en Luz y Fuerza, tres años atrás, constituye, sin dudas, un paso fundamental del sindicato hacia la construcción de políticas transversales de género, aunque no tiene la autonomía suficiente para funcionar independientemente. El espacio depende de la Secretaría de Organización y estas estructuras piramidales conllevan a que las actividades que realiza y cualquier tipo de iniciativas requieran de la autorización de esta Secretaría. La investigación ha mostrado que las trabajadoras tienen impresiones muy heterogéneas respecto al departamento y a cómo debería funcionar. Una de las trabajadoras del departamento ha remarcado aspectos muy positivos y ha resaltado la importancia que el gremio le otorga a este espacio, mientras que otras militantes no han coincidido totalmente en esta idea.

No obstante, aunque el discurso oficial del gremio (notas de prensa en sus revistas, videos institucionales, folletería) se empeña en resaltar la importancia de las problemáticas de género y de establecer políticas en ese sentido, esto no se ve traducido en cláusulas concretas en su convenio colectivo o en cursos de formación sindical ni en presupuesto destinado a las actividades de articulación con otros colectivos.



En ese sentido, se detectó que la articulación de estas trabajadoras con otros colectivos, organizaciones y sindicatos permite que nuevas demandas sean planteadas al interior de sus organizaciones. La investigación arrojó que estos intercambios producen cambios de perspectivas en las trabajadoras en relación a su desempeño en sus lugares de trabajo.

Los pequeños avances que se han gestado hasta el momento se deben a la presión de las militantes, a un contexto social favorable que acompaña las demandas de las mujeres y visibiliza cada día más las inequidades y violencias sufridas y a la construcción de redes entre mujeres de diversas organizaciones que logran una sinergia favorable en este sentido. Sin embargo, es necesario continuar avanzando en este camino hacia la equidad, para lo cual se debería reflexionar acerca del diseño de políticas más transversales que se encuentren presentes en todos los niveles de la organización, incluyendo especialmente a los trabajadores varones. Sería sumamente enriquecedor conocer las miradas que los trabajadores varones tienen respecto a la participación femenina en las organizaciones sindicales. Responder este interrogante nos llevaría a realizar otra investigación que quizás, pueda arrojar más elementos que permitan problematizar las relaciones de género, las estructuras de poder y la construcción de masculinidades en el marco de los sindicatos.

Asimismo, como futuras líneas de investigación, se propone reflexionar sobre los significados que las organizaciones sindicales le otorgan al concepto de *transversalización de género*. Generalmente, se suele pensar a las políticas de género como un área exclusiva de las mujeres, cuando lo que este concepto plantea es que la organización en su conjunto debe formar parte de estos debates, sin perder de vista que existen diferencias y desigualdades que no se resuelven sin la participación de todxs.

## Referencias bibliográficas.

Abramo, L. y Rangel, M. (2003). Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR. En De la Garza Toledo, E. y Salas C. (comps.) *Nafta y Mercosur. Procesos de Apertura Económica y Trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.

Acker, J. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. En Navarro, M. y Stimpson, C. (comps.) *Cambios sociales, económicos y culturales*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Anzorena, C. (2013). División sexual del trabajo: varones públicos, mujeres domésticas. En *Mujeres en la trama del estado. Una lectura feminista de las Políticas Públicas*. Mendoza: EDIUNC.

Aspiazu, E. (2011). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en el Partido de General Pueyrredon, Ponencia presentada en IX Jornadas de Sociología, Buenos Aires, 8 al 12 agosto 2011.

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

Andújar, A. (2014). *Rutas argentinas hasta el fin: Mujeres, política y piquetes, 1996-2011*. Buenos Aires: Ediciones Luxemburg.

Balbuena, N. (2017). *Voces y prácticas de Mujeres Sindicalistas en CABA. A quince años de la Ley de Cupo Sindical Femenino*. TIF para optar por el título de Licenciada en Relaciones del trabajo, UNAJ, Florencio Varela.

Barrancos, D. (2007). Transición democrática y traspié neoliberal. Avances (y algunos retrocesos) de los derechos femeninos. En *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una Historia de Cinco Siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. En *La Aljaba*. Vol. 16.

Chejter, S.; y Laudano, C. N. (2002). Género y Sindicalismo. En *Género en los movimientos sociales en Argentina*. Buenos Aires: Centro de Encuentros Cultura y Mujer.

Cutuli, R. y Azpiazu, E. (2012). Conciliación entre trabajo y cuidado infantil. Discriminaciones y exclusiones en el caso argentino. En *Addressing inequalities. The Heart of the Post-2015 Development Agenda and the Future We Want for All. Global Thematic Consultation*.

De Gialdino, I. V. (2006). Investigación e investigadores/as cualitativos. En *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Barcelona: Gedisa.

Díaz, E. y Goren, N. (2011). La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la Equidad de Género y Diversidad. CEMYT. Argentina. Recuperado de: [https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion\\_colectiva- cemyt.pdf](https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/negociacion_colectiva- cemyt.pdf)

Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? En *Nueva Sociedad*. N° 232.

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

Falquet, J. (2007). División sexual del trabajo militante: reflexiones en base a la participación de las mujeres en el proceso revolucionario en el salvador (1981 – 1992). En María Luisa Femenías (comp.) *Perfiles del Feminismo Iberoamericano*. Vol. 3.

Fernández Álvarez, M. y Partenio F. (2013). Mujeres y Movimientos Sociales en América Latina: debates, alcances y encrucijadas de la participación de las mujeres en acciones colectivas. En Pena, N. Pereyra, B. Soria, V. *Desarrollo y derechos de las mujeres: su participación y liderazgo en organizaciones comunitarias*. Buenos Aires: Ciccus.

Gaudio, R. y Pilone, J. (1984). Estado y relaciones laborales en el periodo previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943. En *Desarrollo Económico*. Vol. 24.

- Ghigliani, P. y Haidar, J (2013) Reformas de mercado y sindicalismo empresarial. El caso de Luz y Fuerza Capital Federal. En XI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- Godinho Delgado, D. (1990). Sindicalismo, cosa de varones. En *Nueva Sociedad*. N° 110.
- Godinho Delgado, D. (2007). Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. En *Nueva Sociedad*. N° 211.
- Godinho Delgado, D. (2009). Sindicalismo Latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay. Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06532.pdf>
- Godinho Delgado, D. (2017) La construcción de poder sindical con paridad de género. El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil. En *Nueva Sociedad*. N° especial.
- Gordillo, M. (2003) Protesta, rebelión y movilización: de la resistencia a la lucha armada, 1955-1973. En James, D. (Ed.) *Nueva Historia Argentina*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Haidar, J. (2013). Volver a las fuentes: Un estudio sobre los alcances de la revitalización en el Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal. En *Trabajo y sociedad*. N°21.
- Haidar, J. (2014). Conflictividad laboral en la postconvertibilidad. El sindicato de Luz y Fuerza Capital. En *Estudios del Trabajo*. N° 48.
- Haidar, J. (2016). El sindicalismo empresarial en los años 90. Una aproximación desde su materialidad. En *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*. N°8.
- Haidar, J. (2017). Tercerización laboral, objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992 – 2016). En *Revista Colombiana De Sociología*. Vol. 40.
- Haidar, J. (2017). El estudio de la economía gremial. El caso del sindicato argentino Luz y Fuerza Capital Federal (1943-2003). En *Espiral: Estudios sobre Estado y Sociedad*. Vol. 24. N° 70.
- Hammar, O. (2003). Ley de Cupo Sindical Femenino. Análisis de la situación y antecedentes. CTIO – MTEySS, Bs. As.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1997). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. En *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Iñigo Carrera, N.; Grau, M. y Martí, A. (2006). *Agustín Tosco, La clase revolucionaria*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

Laya, A. (2015). El derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Recuperado de: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2295&plcontempl=43&aplicacion=app187&cni=87&opc=53>

León, M. (2012). *La participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación Trabajadores del Estado*. (Tesis de maestría). Departamento de Salud Comunitaria. Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires.

Lobato, M. y Suriano, J. (2003). *La protesta social en Argentina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

OIT (2007). Diálogo social y género. Experiencia de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral de Argentina. Recuperado de: [http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/ctio\\_dialogo-social-y-genero.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/ctio_dialogo-social-y-genero.pdf)

Partenio, F. (2005). Entre el trabajo y la política: las mujeres en las organizaciones de desocupados y en los procesos de recuperación de fábricas. En VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

Partenio, F. (2012). Género y participación política: los desafíos de la organización de las mujeres dentro del movimiento piquetero en Argentina. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2008/deuda/partenio.pdf>

Rigat-Pflaum, M. (2008). Los sindicatos tienen género. Fundación Friederich Ebert Stiftung Uruguay. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. En *Nueva Sociedad*. N° 256.

Rumiz, S. (2017). *La voz de las trabajadoras sobre una matriz desigual de género: Sindicalismo, trabajo y militancia en la rama metalúrgica*. TIF para optar por el título de Licenciada en Relaciones del trabajo, UNAJ, Florencio Varela.

Scott, J. (1986). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia: Ediciones Alfons El Magnanim.

Trajtemberg, D. (2009). Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género. En IX Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

Trajtemberg, D. (2010). La equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe\\_09\\_completo.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_09_completo.pdf)

Trajtemberg, D. (2011). Instituciones laborales y desigualdad salarial: un análisis del efecto de la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva entre 2003- 2010. Ponencia presentada en el III Congreso Anual de AEDA. Buenos Aires.

Urrutia, C. (s/f) La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Mujeres en Red. Recuperado de: [https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen\\_urrutia.html](https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html)

Valles, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid, España: Editorial Síntesis S.A.

Artículos periodísticos:

Allende, Soledad: Las mujeres sindicalistas organizadas podemos dar batallas. (5 de Octubre de 2019). Agencia Paco Urondo. Recuperado de: <http://www.agenciapacourondo.com.ar/apu-tv/las-mujeres-sindicalistas-organizadas-podemos-dar-batallas>

Partenio, Florencia: Reflexiones en el camino a la huelga internacional. (9 de Marzo de 2017). La Diaria. Recuperado de: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/3/reflexiones-en-el-camino-a-la-huelga-internacional/>

Partenio, Florencia: Ajuste, reformas y endeudamiento sobre la espalda de las trabajadoras. (7 de Diciembre de 2018). Nodal, noticias de América Latina y El Caribe. Recuperado de: <https://www.nodal.am/2018/12/ajuste-reformas-y-endeudamiento-sobre-la-espalda-de-las-trabajadoras-por-florencia-partenio/>

Goldman, Tali: El maridaje entre feminismo y sindicalismo es revolucionario. (4 de Noviembre de 2018). Tiempo Argentino. Recuperado de: <https://www.tiempoar.com.ar/nota/tali-goldman-el-maridaje-entre-feminismo-y-sindicalismo-es-revolucionario>

Fuentes:

Buenos Aires. (19 de Junio de 2007) Convenio Colectivo de Trabajo N° 882/07 EDESUR S.A/ Luz y Fuerza – Capital Federal. Recuperado en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/130000-134999/130712/norma.htm>

Buenos Aires. (29 de Noviembre de 2016) Informe de prensa, Subsecretaría de Relaciones Sindicales y Laborales, Mesa de Trabajo de Mujeres Sindicalistas.

Buenos Aires. (Diciembre 2016) Revista Dinamis, Luz y Fuerza Capital Federal, número 58.

Buenos Aires. (Abril 2017) Revista Dinamis, Luz y Fuerza Capital Federal, número 59.

Buenos Aires. (Diciembre 2017) Revista Dinamis, Luz y Fuerza Capital Federal, número 61.

Buenos Aires. (2017). Primer Cuadernillo de Formación de Mujeres Sindicalistas. Recuperado de:  
<http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>

Páginas Web Consultadas:

<https://www.sind-luzyfuerza-cap.org.ar/slyf/>

<http://sindicalfederal.com.ar/>

<http://ateneacentro.com.ar/2019/04/22/eso-que-llaman-amor-explica-la-brecha-salarial/>



## **Anexo 1**

Datos de las personas entrevistadas.

Julieta Haidar tiene 40 años de edad y es Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Es una especialista en el sindicato que hemos tomado como caso de estudio. Sus trabajos se enfocan en este gremio y desde hace años dedica sus investigaciones a Luz y Fuerza. Es Investigadora del Área de Estudios Laborales y actualmente trabaja en una investigación llamada “Origen y derrotero del sindicalismo empresarial. El caso de Luz y Fuerza Capital Federal (1992-2015)”.

La entrevista fue realizada el día 23 de abril de 2018 por la autora.

Rocío tiene 49 años de edad, vive en la localidad de Banfield, se encuentra casada y tiene 1 hijx. Su trabajo en la empresa se inicia como empleada administrativa en el año 2007 y actualmente es trabajadora de la Subsecretaria de Previsión Social y Actas del Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal desde el año 2009.

La entrevista fue realizada el día 14 de septiembre de 2018 por la autora.

María tiene 58 años de edad, vive en la ciudad de Buenos Aires, se encuentra divorciada y tiene 2 hijxs. Su profesión es Licenciada en Psicología y trabaja en Luz y Fuerza CABA hace más de treinta años. Actualmente es trabajadora del Departamento de Género del Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal.

La entrevista fue realizada el día 26 de febrero de 2018 por la autora.

Ana tiene 51 años de edad, vive en la ciudad de Berazategui, se encuentra casada y tiene 3 hijxs. Actualmente se desempeña como trabajadora administrativa en la Subsecretaría Quilmes.

La entrevista fue realizada el día 16 de noviembre de 2017 por la autora.