

# MUJERES TRABAJADORAS: PUENTE ENTRE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN

Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista

PAULA VARELA coordinadora

Paula Varela / Mariela Cambiasso / Luciana Nogueira / Josefina Lazoano  
Simoniello / Lucio Pandolfo Greco / Juliana Yantorno / Vanesa Salazar  
Clara Posse / Luján Calderaro / Ana Loustaunau / Mariano González Vilas



# MUJERES TRABAJADORAS: PUENTE ENTRE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN.

Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista

*Paula Varela (coordinadora)*

*Mariela Cambiasso, Luciana Nogueira, Josefina Lazcano Simoniello,  
Lucio Pandolfo Greco, Juliana Yantorno, Vanesa Salazar, Clara Posse,  
Luján Calderaro, Ana Loustaunau, Mariano González Vilas*

SERIE GÉNERO Y TRABAJO

ISSN 2718 7403

*Género y trabajo* coloca en el centro del análisis teórico y empírico preguntas clásicas de las ciencias sociales y la teoría feminista, como así también nuevos interrogantes surgidos al calor del nuevo movimiento de mujeres: ¿cuál es la relación entre explotación de clase y opresión de género en el capitalismo contemporáneo?; ¿de qué modo se conecta el trabajo en el ámbito de la producción y el de la reproducción social?; ¿cómo deben pensarse esas dos opresiones en una teoría emancipatoria?

Directora: Paula Varela

Diseño de tapa: Fernando Lendoiro / b de vaca [diseño]

Ilustraciones de tapa: iconoclasistas (<https://iconoclasistas.net/>)

© CEIL CONICET, 2020

Saavedra 15 4° piso

C1083ACA Buenos Aires, Argentina

[publicaciones@ceil-conicet.gov.ar](mailto:publicaciones@ceil-conicet.gov.ar)

[www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/genero-y-trabajo](http://www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/genero-y-trabajo)

# MUJERES TRABAJADORAS: PUENTE ENTRE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN

Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista

PAULA VARELA coordinadora

Mariela Cambiasso / Luciana Nogueira / Josefina Lazcano Simoniello /  
Lucio Pandolfo Greco / Juliana Yantorno / Vanesa Salazar / Clara Posse /  
Luján Calderaro / Ana Loustaunau / Mariano González Vilas



# INDICE

Género y trabajo, una relación ineludible (introducción) <i>Paula Varela</i> .....	7
1 / Un trabajo que cuesta más y vale menos. Vivencias y percepciones sobre la desigualdad de género en el lugar de trabajo <i>Paula Varela, Josefina Lazcano Simoniello y Lucio Pandolfo Greco</i> .....	21
2 / Trabajadoras militantes: tensiones entre género, organización sindical y reproducción social <i>Paula Varela, Josefina Lazcano Simoniello y Lucio Pandolfo Greco</i> .....	63
3 / La militancia de la clase trabajadora en un contexto de ascenso del Movimiento de Mujeres: espacios, percepciones y prácticas <i>Mariela Cambiasso, Juliana Yantorno, Clara Posse, Ana Loustaunau y Mariano González Vilas</i> .....	109

4 / La Comisión de Mujeres de Madygraf: organización, género y militancia en una fábrica gráfica recuperada <i>Mariela Cambiasso, Luciana Nogueira y</i> <i>Luján Calderaro</i> .....	156
5 / Reproducción social en la gráfica recuperada Madygraf. El hogar, la fábrica y la lucha <i>Luciana Nogueira, Vanesa Salazar y</i> <i>Luján Calderaro</i> .....	204
Bibliografía .....	240
Les autores .....	255

# GÉNERO Y TRABAJO, UNA RELACIÓN INELUDIBLE (INTRODUCCIÓN)

*Paula Varela*

*Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción* inaugura la serie Género y Trabajo del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET (CEIL). Y lo hace en un momento particular: la expansión de lo que ya es reconocido como una nueva ola feminista, no sólo en Argentina, sino a nivel internacional. De Polonia a Estados Unidos, de Chile al Estado español, de Irlanda a Indonesia, los últimos cinco años han mostrado movimientos de mujeres con diversas características y demandas, pero con una instancia de articulación común: el Paro Internacional de Mujeres que, desde 2017 en adelante, se lleva cabo todos los #8M (8 de marzo) en decenas de países simultáneamente. He allí una de las claves por las que definimos comenzar esta serie sobre género y trabajo: por la importancia que adopta *el trabajo de las mujeres* en la nueva ola feminista. Como hemos señalado previamente (Varela, 2020c) el enorme impacto del #8M a nivel internacional y el hecho de que se haya vuelto una medida expansiva, obliga a preguntarse *por qué es el paro (y no otra medida o forma de articulación) lo que se constituye como instancia de coordinación a nivel global*. Tres factores resultan centrales.

El primero es el contexto de *crisis del capitalismo neoliberal que comienza en 2008* y continúa hasta la actualidad a nivel mundial. Pero no en un sentido abstracto o general, sino en lo que se refiere a los

rasgos específicos de la crisis, que afectan directamente a las mujeres de la clase trabajadora y a los sectores populares: planes de ajuste con recorte de servicios públicos dedicados a la reproducción social, como salud, educación, vivienda, etc.; aumento de la precarización laboral y los trabajos “basura”, con la caída del salario real que eso implica y su impacto en las condiciones de vida; incremento de la informalidad, el desempleo y la pobreza; y surgimiento de los llamados “populismos de derecha” y gobiernos conservadores, que ganan popularidad en el contexto de la crisis y atentan contra derechos conquistados por las mujeres y las personas LGBTQ (entre otros). *La nueva ola feminista se inscribe en el marco del surgimiento de una serie de movimientos sociales que protestan (con distintas características y ritmos según el país) contra los “efectos” de la crisis y contra las medidas gubernamentales adoptadas para salir de ella.* Esta inscripción le otorga uno de sus rasgos característicos: *su tendencia a exceder su carácter sectorial y transformarse, rápidamente, en un fenómeno político* cuyos objetivos se entrelazan con los de la pléyade de fenómenos de protesta contra el ajuste y las políticas que atacan derechos conquistados. Allí reside, también, una de las claves de su masividad: con protagonismo indiscutido de las mujeres (y particularmente de “las pibas”), convoca sin embargo a otros sectores de la población que se ven interpelados por las demandas y los reclamos que el movimiento levanta, que los incluyen como destinatarios. Las demandas históricas del movimiento feminista (como el derecho al aborto) se intercalan con demandas que no son visualizadas como “exclusivas de mujeres”, y que denuncian la precarización laboral, el aumento del endeudamiento y su impacto en las familias trabajadoras, o la denominada “crisis de los cuidados”. Estas demandas afectan al conjunto de las y los trabajadores y sectores pauperizados de la sociedad, aunque colocan en el centro de la escena a las mujeres de esa clase trabajadora. Pero esta tendencia a la universalización se

explica, también, por la ligazón de la nueva ola feminista con los movimientos de derechos humanos, particularmente el tipo de movimientos que lucha contra la idea de que hay vidas que no importan o vidas descartables. La denuncia de los femicidios como *práctica sistemática ejercida contra las mujeres y los cuerpos feminizados* es una pariente cercana de la denuncia del *Black Lives Matter* respecto a la brutalidad policial y la “política del descarte” a la que se ve sometida la comunidad afroamericana en Estados Unidos (y más allá de sus fronteras también). #Niunamenos es una consigna que, si bien refiere a un sector específico de la población (las mujeres y los cuerpos feminizados), se erige como denuncia del carácter sistémico de las vidas que no importan, como defensa del “valor de la vida” y como exigencia al Estado de que haga respetar y garantice esas vidas.

El *segundo factor* está relacionado con lo que Nancy Fraser (2015) denomina “crisis de la reproducción social”. Preferimos hablar de “crisis de reproducción social” y no de “crisis de los cuidados” (término que se ha expandido más masivamente en los medios y también en la academia), porque la crisis de la reproducción social es *un aspecto específico de la crisis capitalista* que emana de la contradicción, inherente al capitalismo, entre el imperativo de la acumulación y las necesidades de la reproducción de fuerza de trabajo y de la vida. La noción de reproducción social, más amplia que la de cuidados, coloca en el centro del debate toda la serie de tareas (tanto asalariadas como no remuneradas) que son llevadas a cabo mayoritariamente por mujeres para la reproducción de las personas, particularmente de la fuerza de trabajo<sup>1</sup>. Pero además, coloca en el centro del debate

1 Si bien pueden encontrarse acepciones más amplias de “reproducción social”, como aquellas que refieren a la reproducción del capitalismo como un todo, tomamos aquí una acepción estrecha del término, tal como lo define Lise Vogel

el carácter necesario de ese trabajo para el funcionamiento del capitalismo como un todo y, por ende, la *relación indisociable entre el ámbito de la reproducción social y el de la producción de mercancías, en tanto ámbitos diferenciados pero inescindibles* (Arruzza y Bhattacharya, 2020; Ferguson, 2020; Varela, 2020a). ¿Qué significa que estamos ante una crisis de reproducción social? Que la reproducción social se ve amenazada por *un triple proceso*. Por las políticas de ajuste que atacan las instituciones públicas encargadas de dicho trabajo, como los hospitales, escuelas, jardines maternos, geriátricos, y otras instituciones de formación y cuidado. La privatización y transformación de esos ámbitos en nuevos nichos de mercantilización y producción de ganancias han modificado la reproducción de la fuerza de trabajo, acotando las posibilidades de las familias trabajadoras y obligando a que esas tareas sean cubiertas o bien por medio del mercado, o bien mediante el trabajo no pago de miembros de la familia trabajadora o de sus redes, lo que implica, en la gran mayoría de los casos, una sobrecarga extra de trabajo para las mujeres de las familias obreras. Por su parte, la precarización del trabajo y la consecuente caída del salario real, impiden que la mayoría de las trabajadoras puedan adquirir estos servicios en el mercado, al tiempo que empujan al alargamiento de la jornada de trabajo remu-

(2013) y es retomada por autoras como Bhattacharya, Arruzza y Ferguson, véase Arruzza y Bhattacharya, 2020 y Ferguson, 2020. Nos referimos específicamente “al proceso de creación y reproducción de la fuerza de trabajo, sin el cual la reproducción de la sociedad capitalista como un todo se vuelve imposible. Esta noción de Reproducción Social en términos de reproducción generacional de la fuerza de trabajo envuelve dos aspectos. El primero, la reproducción biológica dependiente de las mujeres y los cuerpos gestantes a través del parto. El segundo, toda la serie de trabajos necesarios para que esa fuerza de trabajo llegue al “punto de la producción”, los cuales van desde las llamadas tareas del cuidado, el trabajo doméstico (cocinar, limpiar, hacer las compras, etc.) y también el trabajo que se lleva a cabo por fuera del ámbito doméstico (sistema de educación, de salud, de cuidado de adultos mayores, etc.)” (Varela, 2019a: 9).

nerado o a la búsqueda de múltiples empleos y changas, profundizando la dificultad para llevar a cabo el trabajo de reproducción social no remunerado en el hogar. En muchas ocasiones estos empleos y changas son trabajo doméstico o de cuidados realizados para otros hogares, sector de la actividad fuertemente feminizado, informalizado, racializado y de composición migrante. Por último, la crisis de reproducción social también involucra el ajuste y privatización de los servicios públicos como el agua, la luz, el transporte, la vivienda, etc. que aumentan el costo de reproducción de las familias trabajadoras, costo que se cubre con más horas de trabajo asalariado, con más horas de trabajo no remunerado, con toma de deuda (como demuestra el aumento del sistema de créditos usurarios en los sectores populares), o con toma de predios, exponiendo a las y los trabajadores a la ilegalización y represión del Estado.

Esta crisis de reproducción social, si bien afecta al conjunto de la clase trabajadora, incide particularmente en la vida cotidiana de las mujeres trabajadoras, colocando la figura “del trabajo que hacemos las mujeres” en el centro del debate. He allí otra de las claves para entender el Paro Internacional de Mujeres como herramienta de articulación de la nueva ola feminista: “si paramos nosotras, se para el mundo” es una gran síntesis de la importancia que asume “el trabajo que hacemos las mujeres” en este nuevo movimiento feminista y marca *la centralidad de este elemento de clase en el movimiento de mujeres, al mismo tiempo que la centralidad de las mujeres en la clase que mueve el mundo.*

Esto abre la puerta al *tercer factor* que queremos señalar: *el carácter transversal del trabajo de las mujeres que las coloca en una ubicación anfibia entre producción y reproducción.* La feminización de la fuerza de trabajo asalariada ha sido uno de los principales rasgos de la nueva morfología de la clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2005)

desde la década de 1990 a la actualidad. Nichos fundamentales del mercado de trabajo (como la salud, la educación y el trabajo de limpieza, considerados hoy “trabajadores esenciales”) están altamente feminizados, lo que se combina con otros sectores en los que las mujeres son minoría pero han ido ganando peso (como partes de la industria y los transportes), y con el indiscutible protagonismo de las mujeres en el trabajo no remunerado en los hogares, barrios, redes comunitarias, etc. Es ese carácter de las *mujeres trabajadoras como puente entre la producción y la reproducción el que queremos resaltar* en esta serie Género y trabajo, porque consideramos que es esencial (como lo han planteado distintas corrientes del pensamiento feminista socialista) volver a poner la lupa en las formas específicas que asume *la relación entre dominación de clase y de género en el capitalismo*. Lejos de cualquier mirada dualista que considere posible comprender la opresión de las mujeres de forma independiente al modo en que se organiza el trabajo y la explotación en el sistema capitalista, creemos que es más importante que nunca bucear en el carácter necesario de su intersección. Esa reflexión, que tuvo en la Segunda Ola Feminista un momento de gran riqueza teórica y política, implica colocar sobre la mesa preguntas clásicas que deben ser revisitadas: ¿cuál es la relación entre explotación de clase y opresión de género en la actualidad? ¿De qué modo se conectan el trabajo en el ámbito de la producción con el de la reproducción social? ¿Cómo deben pensarse esas dos opresiones en una teoría emancipatoria? La serie Género y trabajo se propone como un espacio para la búsqueda de respuestas a estas preguntas, tanto desde el punto de vista de la teoría como de las investigaciones empíricas.

En este primer libro de la serie, co-editado con el Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA) con sede en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC), presentamos parte de los resultados de una in-

investigación empírica realizada entre los años 2016 y 2018 en tres estructuras laborales del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA): el Subterráneo de Buenos Aires (Subte), la alimenticia Mondelez planta Victoria en la zona norte de Buenos Aires (Mondelez Victoria) y la cooperativa gráfica Madygraf bajo gestión obrera desde 2014 (Madygraf). Allí llevamos adelante una encuesta obrera a una muestra de trabajadoras y trabajadores, y una serie de entrevistas a delegades y activistas sindicales. Nuestro principal interés fue acercarnos a lo que sucede cotidianamente con las mujeres trabajadores en su lugar de trabajo: ¿cómo vivencian las desigualdades de género? ¿Qué percepciones tienen acerca de ellas las trabajadoras mujeres pero también sus compañeros varones? ¿Pueden vislumbrarse impactos de la nueva ola feminista, allí, en el “punto de la producción”? ¿Se perciben rasgos del movimiento de mujeres en las prácticas concretas de la organización sindical? ¿Cómo se enlazan, en las percepciones pero también en las prácticas, el ámbito de la producción y el de la reproducción social?

Las principales decisiones que orientaron la investigación fueron tres. La primera, *concentrarnos en lo que sucede en el lugar de trabajo*, tanto en el nivel de las prácticas como de las percepciones de las y los trabajadores. Como señalan Cambiasso y Yantorno (2020), la mayoría de los estudios actuales que indagan en la relación entre género y mundo laboral se concentran en el análisis de las desigualdades sexo-genéricas, la configuración de agendas de género, y los alcances de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, mirando lo que sucede en los niveles del mercado de trabajo, los sectores de actividad, y los sindicatos de rama o centrales obreras (Goren y Prieto, 2020; Goren y Trajtemberg, 2018; Azpiazu, 2015, 2019; Arriaga y Medina, 2020, 2018; Goldman, 2018; Rodríguez y Cuelar Camarena, 2019; Bonaccorsi y Carrario, 2012; Lupica, 2010; León,

2015; Esternmann, 2020; entre otras)<sup>2</sup>. La pregunta por lo que pasa en lo que Adolfo Gilly (1990) denominó el “núcleo de la dominación celular” ha sido menos transitada. Es allí donde colocamos la mirada en este libro, por entender que *es un espacio privilegiado de la articulación entre género y clase*, sin que ello signifique considerar que mirar ese sitio particular alcanza para entender el conjunto de las formas concretas que asume esa articulación en la vida y la organización de los trabajadores. Si enfocarse únicamente en el lugar de la producción sería un reduccionismo, no mirar lo que allí sucede es, sin lugar a dudas, un error mucho más frecuente de lo esperable. Los estudios sobre lo que pasa dentro de las plantas fabriles, en los centros de logística, en las escuelas y hospitales, en los subtes y trenes, en las minas, en las oficinas, son minoritarios en el campo de los estudios del trabajo y de la clase trabajadora en general; y también lo son en el campo de quienes se preguntan por el cruce entre clase y género.

La segunda decisión de investigación fue *centrarnos en las voces de las y los trabajadores* y no, únicamente, en la de sus dirigentes o referentes sindicales. Esto estuvo directamente relacionado con la certeza de que la fuerza del nuevo movimiento de mujeres conmovió todas las esferas de la vida social, impactando en la textura cotidiana de las relaciones sociales, así en “el barrio” como en “la fábrica”. ¿Qué rasgos de esta conmoción pueden rastrearse en las opiniones y relatos de quienes ponen en funcionamiento día tras día los lugares de trabajo? A ese mundo, siempre de acceso parcial para la investigación, quisimos asomarnos.

2 Para un *racconto* detallado de las investigaciones recientes en Argentina en el campo de la sociología, véase Cambiasso y Yantorno, 2020 y Arriaga y Medina, 2018. Para una mirada desde la historia social, véase Andújar y D'Antonio, 2020.

Por último, la tercera decisión de investigación fue la de *poner la lupa en tres estructuras laborales que tienen una larga tradición de organización sindical de base, que además se presentan como de centro-izquierda e izquierda y con fuertes lazos con la lucha del movimiento de mujeres*. Tanto Subte, como Madygraf y Mondelez Victoria fueron parte, con distintas dinámicas y características, del proceso de sindicalismo de base surgido de 2004 en adelante. En Subte la organización sindical en el lugar de trabajo fue, originalmente, el cuerpo de delegados (conocido como Metrodelegados) que protagonizó importantes luchas, como la que permitió la implementación de la jornada de 6 horas en 2004 luego de una dura huelga a inicios del período de recuperación económica durante el kirchnerismo. Desde 2008 en adelante, y luego de una década de enfrentamiento con la Unión Tranviarios Automotor (UTA), conformaron la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro<sup>3</sup> (AGTSyP, encuadrada en la CTA), dirigida por la lista Roja y Negra. La experiencia de Madygraf cuenta también con una fuerte organización de base que comienza en 2005 (consolidada en 2007) como Comisión Interna opositora a la dirección de la Federación Gráfica Bonaerense, cuando la empresa se encontraba aún bajo mando de Donnelley SRL. Luego de casi una década de lucha por conquistas laborales en la planta de Garín, la CI dirigida por la Agrupación Bordó lideró en 2014<sup>4</sup> la lucha contra el vaciamiento y cierre de la empresa y posterior puesta en producción bajo gestión de sus trabajadores. Mondelez Victoria (ex Stani), perteneciente al gremio de la alimentación (Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA), tiene una Comisión Interna que durante los últimos 15 años ha estado en

3 Para un análisis del proceso en el subterráneo véase Rosal (2007), Colectivo Encuesta Obrera (2007), Ventrice, Vocos y Compañez (2012), Cresto (2010).

4 Para un análisis del proceso en Madygraf, véase Varela, 2016; Cambiasso, Longo y Tonani 2016 y 2017; Arruzza y Varela, 2019.

disputa entre la lista oficialista del STIA (la Verde) y distintas alianzas de oposición, con presencia de la lista Bordó, principal agrupamiento opositor en el gremio y protagonista de conflictos emblemáticos del período como el de Kraft en 2009 y Pepsico en 2017<sup>5</sup>. En el momento del trabajo de campo, la lista Bordó dirigía la Comisión Interna de la planta fabril. Estos tres organismos sindicales remiten, ideológica y políticamente, al campo de la centro-izquierda e izquierda: la dirección de la AGTSyP en manos de la lista Roja y Negra tiene como principales referentes a Roberto “Beto” Pianelli y Néstor Segovia, quienes han participado activamente en la vida interna del Frente de Todos, Pianelli desde el espacio de Nuevo Encuentro y Segovia desde la agrupación MILES. Las direcciones sindicales de Madygraf y Mondelez Victoria, están ligadas, a su vez, a agrupamientos que participan activamente de la vida interna del Frente de Izquierda, como la lista Bordó conformada por militantes del PTS e independientes. Este elemento resulta importante porque dichos sectores ideológico-políticos (heterogéneos en sus posiciones) son los que, a su vez, han sido parte activa de la nueva ola feminista desde el #Niunamenos hasta la lucha por la legalización del aborto, integrando no sólo las instancias de organización y movilización, sino también los debates sobre los derechos de las mujeres. En este sentido, la pregunta por el modo en que el movimiento de mujeres impactó en estas estructuras laborales es también la pregunta por las tensiones que genera la nueva ola feminista en estas organizaciones sindicales.

A partir de estas decisiones llevamos a cabo el trabajo de campo entre 2016 y 2018, basado en la aplicación de la encuesta obrera a una muestra de 250 trabajadores, la cual respetó la proporción de

5 Para un análisis del sector durante los años noventa, véase Kandel (2003); para un análisis durante los últimos años, véase Cambiasso (2015).

varones y mujeres en cada una de las tres estructuras<sup>6</sup>. He aquí un elemento importante que se verá reflejado en los artículos: en los tres casos, las mujeres constituyen una minoría que no llega al 30% de la población trabajadora y, en dos de ellos, fueron incorporadas hace un tiempo relativamente corto. La encuesta consta de seis bloques sobre distintos aspectos que hacen a la vida de los trabajadores tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (datos sociodemográficos; ocupación; demandas, luchas y conflictos; organización sindical; organización en el lugar de trabajo; y actividades sociales y preguntas de opinión). En cada uno de los bloques se realizaron preguntas específicas dirigidas a relevar percepciones y prácticas relacionadas con las desigualdades sufridas por las mujeres trabajadoras en el ámbito de la producción, el de la militancia sindical y el de la reproducción social. Las encuestas se combinaron con una serie de entrevistas a activistas y delegados sindicales<sup>7</sup>, llevadas a cabo antes, durante y después de la realización de la encuesta (30 entrevistas en total). De este trabajo de campo participaron, además de los miembros del Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA), estudiantes del seminario de investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. El proyecto fue financiado por el PIP 11220150100367 “Los trabajadores en la Argentina

6 Al momento de realizar la encuesta, en el Subte, de un total de 3662 trabajadores, 777 eran mujeres, lo que constituye un 21%, nuestra muestra fue de 178 encuestados, de los cuales 135 eran varones y 43 mujeres, lo que constituye un 24%. En Madygraf, de un total de 154 trabajadores, 35 eran mujeres, es decir el 23%; nuestra muestra fue de 32 encuestados, de los cuales 23 eran varones y 9 mujeres, lo que constituye un 28%. En Mondelez, de un total de 930, 123 eran mujeres, es decir el 13%, nuestra muestra fue de 40 encuestados, de los cuales 34 eran varones y 6 mujeres, lo que constituye un 15%.

7 Las entrevistas vienen realizándose desde 2014 hasta la actualidad (2020) en el marco de distintos proyectos del equipo de investigación.

actual. Encuesta Obrera 10 años después” y el UBACyT 20020170200327BA “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires”.

Producto de este trabajo son los artículos que aquí presentamos. El primer capítulo, “Un trabajo que cuesta más y vale menos. Vivencias y percepciones sobre la desigualdad de género en el lugar de trabajo” (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco), aborda las formas en que son vivenciadas las desigualdades de género en el lugar de trabajo y se pregunta: ¿son percibidas como situaciones de desigualdad? ¿se configuran como injustas? ¿a qué se atribuye la “injusticia”? A partir de allí analiza la persistencia de la división sexual del trabajo, el sistema de reconocimientos y desconocimientos de las calificaciones, y cómo esto se articula o desarticula en el discurso de las organizaciones sindicales. En el capítulo 2, “Trabajadoras militantes: tensiones entre género, organización sindical y reproducción social” (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco), la mirada está centrada en las formas específicas que adquiere la militancia de las mujeres en el lugar de trabajo, atendiendo no sólo a las prácticas concretas sino al modo en que éstas son percibidas. En ese marco, analiza las contradicciones entre las percepciones de participación igualitaria y las dificultades que las mujeres encuentran para la militancia, prestando especial atención al modo oblicuo en que aparece la relación entre militancia y trabajo de reproducción social. El capítulo 3, “La militancia de la clase trabajadora en un contexto de ascenso del movimiento de mujeres: espacios, percepciones y prácticas” (Cambiasso, Yantorno, Posse, Loustaunau y González Vilas), se aboca al análisis de la práctica militante de los trabajadores de las tres estructuras laborales a partir de los espacios en que ésta se desarrolla y los motivos que orientan los reclamos. En esta indagación, la noción de “compromiso militante” permite observar el

modo en que el movimiento de mujeres se ha transformado en una vía de entrada a la vida política de un sector significativo de mujeres trabajadoras. Esta interpelación del movimiento de mujeres contrasta con ciertos rasgos de hostilidad que todavía presenta la militancia en el lugar de trabajo para las mujeres. Los capítulos 4 y 5 están dedicados al análisis de las tensiones entre producción, reproducción y militancia en Madygraf, en tanto fábrica bajo gestión obrera. En “La Comisión de Mujeres de Madygraf: organización, género y militancia en una fábrica gráfica recuperada” (Cambiasso, Nogueira y Calderaro), se centran en la Comisión de Mujeres como organismo autónomo y democrático (dentro del colectivo fabril) y su importancia en el proceso de politización de las trabajadoras, operando el pasaje de “acompañantes” a “compañeras” de la lucha obrera. En este proceso, observan el modo en que las demandas específicas de género se configuran como demandas de clase adoptadas, no sin disputas políticas, por el conjunto de los trabajadores. “Reproducción social en la gráfica recuperada Madygraf. El hogar, la fábrica y la lucha” (Nogueira, Salazar y Calderado), pone la lupa en las reconfiguraciones del trabajo de reproducción social en el marco de la experiencia de lucha y de trabajo en Madygraf y de la Comisión de Mujeres en dicho proceso. Las autoras observan una dinámica en tres movimientos: la visibilización del trabajo de reproducción como problema colectivo de las mujeres y obstáculo para su militancia; los impactos de la lucha obrera en el ámbito doméstico reforzando el carácter político de la reproducción social; y la imbricación del trabajo de reproducción en el ámbito fabril como propuesta conciente (a partir de la creación de la juegoteca) de poner de pie un espacio de reproducción en la producción.

Para cerrar esta introducción, queremos agradecer a las y los delegados sindicales que nos abrieron las puertas de sus organizaciones

para poder llevar a cabo el trabajo de investigación<sup>8</sup> y, fundamentalmente, a cada uno de las y los trabajadores que aceptaron realizar la encuesta y se sentaron a conversar con nosotres, disponiendo de su tiempo y su cordialidad. Esperamos que este primer libro de la serie Género y trabajo sea un aporte a la reflexión y, particularmente, a la organización y la lucha por las conquistas del conjunto de les trabajadores.

Buenos Aires, diciembre 2020

- 8 Agradecemos a la Comisión Directiva de la AGTSYP, particularmente a Virginia Bouvet por habernos ayudado a organizar la realización de la encuesta en el subterráneo, así como también por las entrevistas otorgadas en la sede del sindicato. Agradecemos también la enorme disposición de les delegades sindicales de cada línea que nos ayudaron a contactar a les trabajadores y estuvieron siempre atentos a nuestras consultas. En el caso de la Cooperativa Gráfica Madygraf, agradecemos a la gestión obrera no sólo por habernos habilitado la realización de las encuestas, sino por mostrarnos y explicarnos el proceso de trabajo y haber permitido que pasáramos largas horas en las instalaciones de la fábrica. Un agradecimiento especial a la Comisión de Mujeres, particularmente a María de los Ángeles Plett, por recibirnos con tanta amabilidad. En el caso de la fábrica Mondelez Victoria, agradecemos a los miembros de la Comisión Interna fabril, particularmente Gabriel, Maxi, Tere y Luis por habernos recibido y contactado a las y los trabajadores a quienes realizamos la encuesta en las inmediaciones de la fábrica.

# 1 / UN TRABAJO QUE CUESTA MÁS Y VALE MENOS. VIVENCIAS Y PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

*Paula Varela, Josefina Lazcano Simoniello y  
Lucio Pandolfo Greco*

“La morada oculta del capital”, así llamó Marx al lugar de trabajo, el punto de la producción, el sitio donde tiene lugar un proceso formador de valor. Y de ese modo resaltó dos cosas: que allí se encontraba la clave para comprender cómo funcionaba la acumulación de riqueza en el capitalismo, y que ese funcionamiento debía ser negado, escondido, ocultado. El lugar de la explotación, de las asimetrías, del fin de la relación entre “iguales”, ese es el lugar que queremos mirar para comprender *el modo específico en que se articulan género y clase en la actualidad*. Como hemos dicho en la introducción al libro, centrar la mirada en lo que sucede en el lugar de trabajo no es equivalente a considerar que mirando ese sitio particular alcanza, pero sí implica remarcar que comprender lo que allí sucede resulta indispensable porque *el locus de la producción y la explotación es uno de los espacios privilegiados de la configuración de una clase trabajadora generizada*. El carácter generizado de la clase trabajadora no es, para nosotres, una característica “exógena” a su constitución como tal (del mismo modo que no lo es la raza, la etnia o la migración), no es un aditamento a una relación de dominación ya constituida, sino que es parte constituyente de las formas con-

cretas que asume esa relación y por ende, de la morfología de la clase trabajadora, de sus organizaciones y de sus luchas. No existe “clase sin género” (como tampoco “género sin clase”). Pero hay un elemento más por el cual el lugar de la producción se erige como espacio de fundamental importancia para el análisis del cruce entre género y clase: *su carácter indisociable respecto del ámbito de la reproducción social*. Lejos de cualquier idea dicotomizada entre “la fábrica” y “el barrio” (como metáforas de la producción y la reproducción), nuestro punto de partida es la consideración de que *constituyen ámbitos diferenciados pero inescindibles, y que las mujeres de la clase trabajadora se encuentran en el plexo de esa relación*.

Con esta comprensión de la importancia del espacio de la producción, este capítulo tiene el objetivo de indagar en un aspecto puntual pero relevante: *conocer la forma en que es vivida la desigualdad de género en los lugares de trabajo de la mano de las voces de las y los trabajadores que desarrollan allí su vida laboral, sus vínculos de clase y sus experiencias de organización y de lucha*. Las preguntas que nos formulamos son: ¿cómo vivencian la desigualdad de género los trabajadores en el lugar de trabajo? ¿La perciben como tal? ¿La perciben como discriminación? ¿Se les aparece como algo injusto? ¿Qué formas de justificación encuentran para ella? Para intentar responderlas nos basamos en la encuesta obrera realizada en tres estructuras laborales del AMBA entre 2016 y 2018: el Subte, la alimenticia Mondelez Victoria y la Cooperativa Gráfica Madygraf. Dicha encuesta, aplicada a un total de 250 trabajadores, fue combinada con entrevistas a trabajadores, activistas y delegados que militan allí, en el lugar de trabajo<sup>1</sup>. A partir de ese material empírico intentamos elaborar algunas

1 Para un detalle del trabajo de campo realizado y de las decisiones metodológicas adoptadas, véase la introducción de este libro: “Género y clase: una relación ineludible”.

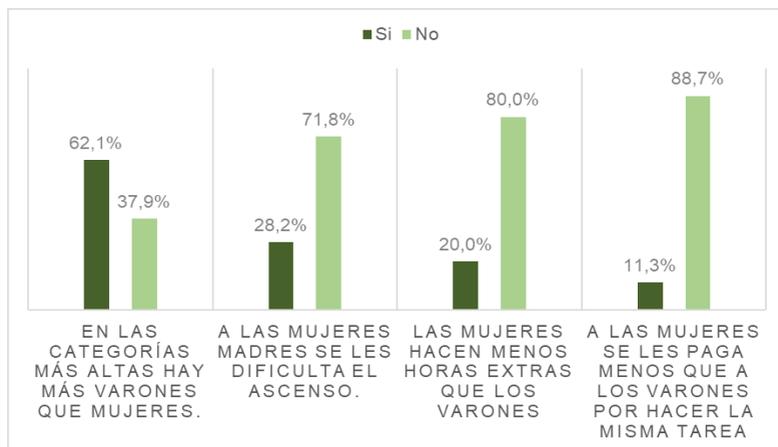
respuestas que, sabiendo que son únicamente acercamientos parciales, creemos pueden servir para comprender aspectos de la relación entre clase y género en la actualidad.

## LA DESIGUALDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO: UN HECHO INSOSLAYABLE

Para indagar sobre las percepciones de los trabajadores respecto de la situación de las mujeres en su lugar de trabajo, realizamos una serie de afirmaciones ante las cuales debía responderse por sí o por no<sup>2</sup>. Decidimos comenzar la indagación a partir de estas preguntas debido a que relevan posibles situaciones concretas de desigualdad vividas en el lugar de trabajo sin que el encuestado requiera abrir juicio de valor sobre ellas. Priorizamos comenzar por la percepción de lo que sucede, para luego indagar en las opiniones acerca de qué implican estas situaciones para los trabajadores.

- 2 La formulación fue: “Voy a hacer una serie de afirmaciones para que contestes por SÍ o por NO. En tu lugar de trabajo: a) a las mujeres se les paga menos que a los varones por hacer la misma tarea; b) en las categorías más altas hay más varones que mujeres; c) las mujeres hacen menos horas extras que los varones; d) a las mujeres madres o a las embarazadas se les dificulta el ascenso.

Gráfico 1. Situaciones vividas por las trabajadoras mujeres en los lugares de trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Varias cosas interesantes surgen de aquí. Lo primero es que *el 70% de las encuestadas consideraron que las trabajadoras mujeres viven alguna de las situaciones (de desigualdad de género) que estas afirmaciones describen, aunque unas se vuelven mucho más evidentes que otras.* El 62 % afirma que en las categorías más altas hay más varones que mujeres, lo que implica el reconocimiento de la existencia de un “piso pegajoso” para las trabajadoras más allá de la valoración que se tenga al respecto. Aquí encontramos el primer hecho ineludible de desigualdad en el lugar de trabajo. En segundo lugar de importancia, aunque con casi 35 puntos de diferencia, un 28% considera que “a las mujeres madres se les dificulta el ascenso”. La forma en que está realizada la afirmación en la encuesta establece, con toda intención, una relación directa entre la maternidad y el sistema de reconocimientos laborales mediante los ascensos, con el objetivo de testear si este vínculo (habitualmente invisibilizado) era registrado por les

trabajadores (¿a quién se le ocurriría preguntar si a los trabajadores padres se les dificulta el ascenso?). El hecho de que para casi un 30% de los encuestados *esta relación existe como tal* resulta significativo. Como profundizaremos más adelante, la relación entre lo que sucede en el lugar de la producción y el de la reproducción social, como elemento central de la experiencia de las mujeres trabajadoras, vuelve a aparecer bajo distintas formas, aunque no necesariamente de manera directa o prístina. Un ejemplo es, justamente, que el 20% de los encuestados reconozca como un hecho que las mujeres hacen menos horas extras. Naturalmente, esta situación puede deberse a múltiples razones. Sin embargo, como analizan también Goren y Prieto (2020), la realización de menos cantidad de horas extras por parte de las trabajadoras mujeres suele deberse a una doble razón: por un lado, a que son las propias patronales las que priorizan (en caso de poder elegir) otorgarlas a los trabajadores varones (muchas veces, incluso, con el argumento del “aguante” físico para extender la jornada laboral), por otro lado, a que son las propias mujeres las que solicitan menos horas extras que los varones, por tener muchas más horas de trabajo de reproducción social en el hogar. Como señala la Oficina Internacional del Trabajo, en todas las regiones y grupos de ingresos, cuando se consideran conjuntamente el trabajo remunerado y el no remunerado, la jornada laboral total promedio de las mujeres es más larga que la de los varones, lo que hace que las mujeres sean sistemáticamente “más pobres de tiempo que los hombres” (OIT, 2018), hecho que impacta, entre otras cosas, en la posibilidad de realizar horas extras.

Por último, la afirmación que menos encuestados seleccionaron como situación existente en sus lugares de trabajo fue la que hace foco en la brecha salarial, la cual fue elegida por el 11%. Dado lo bajo de este porcentaje y el hecho de que existe brecha salarial en estas

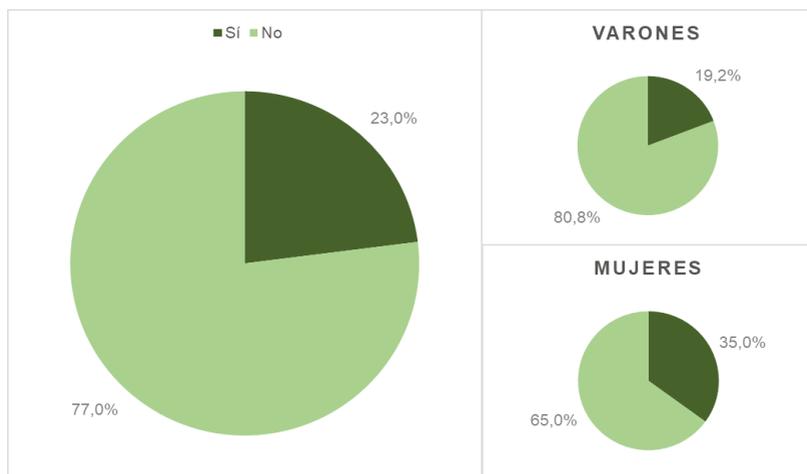
estructuras laborales, analizaremos esta tensión en el último apartado del capítulo.

Volviendo a una lectura general del gráfico 1 y a partir del hecho de que siete de cada diez encuestades reconocieron al menos una de estas situaciones (de desigualdad) vividas por las mujeres en sus lugares de trabajo, decidimos formularnos la siguiente pregunta: ¿se configuran estas situaciones de desigualdad como manifestaciones de “discriminación hacia las mujeres”?

#### ¿ES PERCIBIDA COMO INJUSTA LA DESIGUALDAD?

Para indagar en la relación entre el reconocimiento de estas situaciones (de desigualdad) vividas por las mujeres y las percepciones sobre la discriminación hacia las mujeres, decidimos comparar los resultados anteriores con la siguiente pregunta: “en su lugar de trabajo, ¿piensa que hay discriminación a las mujeres respecto de los varones?”. A continuación, mostraremos las respuestas distinguiendo lo que respondió el conjunto de encuestades y lo que respondieron varones y mujeres.

Gráfico 2. Percepción de discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo general y por género



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Lo primero que se destaca del gráfico (y que llama nuestra atención teniendo en cuenta los porcentajes anteriores) es que *la percepción de discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo es sumamente baja*: algo más de tres cuartas partes de les encuestades asume que no hay discriminación a las mujeres. Si miramos la respuesta diferenciando por género, encontramos que hay mayor percepción de discriminación entre las propias trabajadoras mujeres que entre sus compañeros varones: el 35% de las trabajadoras piensa que sí hay discriminación contra el 19% en el caso de los varones.

Aquí nos podemos detener y reflexionar sobre dos puntos importantes. Por un lado, el hecho de que las mujeres perciben en mayor grado la discriminación, lo cual puede darnos la pauta de que hay una experiencia vivida por parte de las trabajadoras encuestadas que no logra volverse evidente o pública a punto tal de que sea percibida

también por sus compañeros varones (aunque no la experimenten en carne propia). Esto abre la puerta a la pregunta por los modos en que la discriminación de un sector del colectivo obrero (en este caso las mujeres, pero podría pensarse también para la etnia, raza, migración o sexualidad) pueden ser identificados por el conjunto y, a partir de eso, apropiados bajo la forma de denuncia e incluso de demanda. Sin embargo (y este es el segundo punto sobre el que queremos reflexionar), aun teniendo en cuenta esta diferencia entre varones y mujeres, lo que llama nuestra atención es *la distancia entre la percepción de discriminación enunciada por los trabajadores y el reconocimiento de situaciones (de desigualdad) vividas por las mujeres en sus lugares de trabajo*: mientras el 70% reconoce al menos una de las situaciones de desigualdad descritas más arriba (“piso pegajoso”, maternidad como obstáculo para ascensos, menor acceso a horas extras y brecha salarial en la misma tarea), sólo un 23% de los trabajadores encuestados respondieron afirmativamente la pregunta por la discriminación hacia las mujeres en su lugar de trabajo: ¿por qué las mismas personas que reconocen situaciones de desigualdad existentes afirman que no hay discriminación hacia las mujeres en sus lugares de trabajo? *¿qué es lo que explica que la desigualdad no se configure como discriminación?*

Para abordar estos interrogantes analizamos estas mismas respuestas distinguidas por estructura laboral y encontramos una serie de elementos interesantes.

Gráfico 3. Percepción de discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo por estructura laboral



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Como puede observarse, hay una marcada diferencia entre Subte y Madygraf (por un lado) y Mondelez Victoria (por el otro). En el Subte, la cantidad de quienes consideran que no hay discriminación asciende al 82% y en Madygraf se corresponde con el 100% de les encuestades, mientras que en Mondelez los porcentajes se revierten y un 67% considera que sí hay discriminación. Es decir, en la fábrica Mondelez Victoria, a diferencia del Subte y de Madygraf, la percepción de discriminación está mucho más presente configurándose como tal para la gran mayoría de encuestades.

¿Cómo se explica esta diferencia tan pronunciada entre Mondelez y las otras dos estructuras laborales? Consideramos que hay dos factores centrales: *las condiciones de trabajo a las que son sometidas las mujeres en la fábrica Mondelez Victoria y la transformación de estas condiciones en eje de denuncia y de campaña político-gremial de la Comisión Interna fabril al momento de realizar el trabajo de campo.* Veamos.

El modo en que las mujeres trabajadoras se han insertado y transitan en la fábrica Mondelez Victoria es muy diferente al de los varones.

Si todavía puede ser considerada como “reciente” la política de aumentar la cantidad de mujeres en la planta fabril (aunque ya han pasado algo más de 10 años), aún persisten en la memoria de los trabajadores los primeros eventos importantes que trajo aparejada: situaciones de violencia de género, de sexismo, la necesidad de adaptar las instalaciones para su uso, aunque aún se encuentran peor acondicionadas que las de los trabajadores varones (como el vestuario, más precario y sin condiciones de seguridad mínimas). Todo ello ocurre en forma paralela al hecho de que las mujeres de esta fábrica encuentran mayores obstáculos en el desarrollo de sus trayectorias laborales. En Mondelez Victoria existen cinco regímenes de trabajo diferenciados derivados de distintos contratos que fueron estableciéndose en los últimos 15 años, que implican condiciones de trabajo también distintas, particularmente en lo que hace a la jornada laboral, y por ende al modo en que se contabiliza el valor de la hora de trabajo<sup>3</sup>. Al haber ingresado hace relativamente poco, las mujeres pertenecen, en su gran mayoría, al que les trabajadores llaman “el convenio nuevo o convenio Mantecol”, el que presenta peores condiciones de trabajo: 6 días a la semana, 8 horas diarias, turnos rotativos. A este régimen de trabajo (compartido también por la mayoría de los trabajadores varones que ingresaron post 2002) se le agrega un trato diferencial con las mujeres que es expresado por muchos de les entrevistados:

- 3 El contrato mayoritario es el denominado “convenio Mantecol” que es “6x1”, 8 horas diarias seis días a la semana de lunes a sábado, el “convenio viejo” es “5x2”, 8,30 horas diarias de lunes a viernes; un sector pequeño que se rige por un convenio anterior “al viejo” que es 8 horas diarias de lunes a viernes; un sector que trabaja “6x2” (mantenimiento o mecánicos, único sector que rota el franco) y otro sector que trabaja “6x1” 8 horas de lunes a viernes y los sábados hasta las 13hs. Siempre turnos rotativos. Véase Cambiasso, 2015.

Cuando entré yo por ejemplo (2007) había, como mucho, en toda la fábrica 30 mujeres. Tenían más bien la política de no tomar mujeres porque decían que se embarazaban, que después no iban a laburar, que tenían que cuidar a los hijos, entonces tomaban muy pocas mujeres (entrevista a congresal Lista Bordó de Mondelez Victoria, 2017).

Una que hay un puñado de mujeres y..., el tema cuando hay horas extras siempre nos llaman a nosotros los varones, les hacen hacer trabajo más livianito, no es que...hay cosas que igual no las pueden hacer porque es un trabajo muy pesado, pero podrían darle digamos las mismas horas que a nosotros, hacer un poco más de horas extras así tener un poco más de ingresos (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017).

No dan categorías según la tarea. A las mujeres, a algunas, no se las dan. Por ejemplo, el uso de una máquina. Porque es más pesado y laborioso. Pero hay mujeres que lo hacen. Después de insistir mucho tiempo se lo dieron (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017).

Estas condiciones de trabajo, reconocidas por muchos de les encuestades, aparecen como denuncia expresa y eje de la política gremial de la Comisión Interna dirigida por la agrupación Bordó. En una nota periodística con motivo de las elecciones en el STIA en 2016, una trabajadora de Mondelez Victoria (que es parte de la Agrupación Bordó afirma):

Somos las que hacemos los peores trabajos, los más repetitivos, sin acceder a categorías ni a los puestos de trabajos que tienen los hombres. Sufrimos acoso, discriminación y maltrato de jefes y supervisores (...) Es importante tener una política específica para la mujer trabajadora. Porque somos una mayoría en el gremio, pero somos minoría en las organizaciones de trabajadores. Si bien estas están abiertas a las mujeres, no es suficiente. Es necesario crear un espacio propio donde las mujeres nos organicemos, seamos parte y sujeto. Un espacio propio para nosotras, porque no tenemos los mismos de-

rechos en la sociedad, y porque somos golpeadas, intimidadas, discriminadas, acosadas durante nuestra vida. Por eso es necesaria una aproximación especial a la mujer, para ganar confianza en nosotras mismas. No es cuestión de separar a las trabajadoras de la organización en general. De lo que se trata es que las mujeres luchemos junto a nuestros compañeros hombres por todos los intereses en común de los trabajadorxs, al mismo tiempo que por las necesidades y demandas que nos afectan más directamente como mujeres (Coria, V., *La Izquierda Diario*, 12-08-2016).

En esta misma nota, la trabajadora hace referencia a otras experiencias de lucha obrera por demandas de las mujeres organizadas por la Agrupación Bordó en el gremio de la Alimentación, entre las que se cuentan la movilización y cortes de las trabajadoras de la fábrica Kraft-Foods Pacheco en 2009 para exigir condiciones sanitarias en la guardería fabril ante la explosión de la pandemia de la gripe A (movilización a la que la empresa responde con más de una centena de despidos que desatan uno de los conflictos fabriles más importantes de la década en 2009); el paro por acoso sexual también en Kraft-Foods Pacheco en 2011 (en contra de la política de la dirección del gremio), que logra el traslado del supervisor acosador fuera la planta industrial; la conquista de las categorías por antigüedad de las mujeres de la fábrica PepsiCo Snacks en Vicente López. Es decir que la política hacia las mujeres trabajadoras (en un gremio mayoritariamente feminizado) ha sido históricamente parte de los ejes de intervención de la Agrupación Bordó, y así lo fue también en Mondelez Victoria en 2016.

En uno de los balances tras el triunfo electoral de la lista conformada por la Bordó + un sector de independientes, se destacan tres elementos como explicaciones del triunfo, entre ellos, el de la política hacia las operarias: “en tercer lugar, y muy destacado, una fuerte campaña para conformar una Comisión de Mujeres. Precisamente

esta cuestión expresó al sector más explotado de toda la planta y despertó una enorme simpatía y apoyo entre muchísimas compañeras” (*La Izquierda Diario*, 27-10-2016). Como analizaremos en más detalle en el capítulo 2, quien va a expresar esta política hacia las mujeres trabajadoras en el nivel de la organización fabril es Teresa, única delegada mujer de la Comisión Interna, que tendrá un fuerte discurso, no sólo sobre las condiciones sufridas por las mujeres, sino sobre la falta de reconocimiento de la importancia del trabajo que realizan las mujeres y la importancia de su participación en la organización sindical.

La combinación de ambos factores, condiciones de trabajo muy desiguales para las mujeres y la campaña de denuncia por parte de la organización fabril, pone en evidencia ante los ojos del conjunto de trabajadores la desigualdad sufrida por las mujeres y la configura como discriminación. La percepción mayoritaria respecto de la existencia de discriminación está relacionada no sólo con la desigualdad efectiva vivida por las obreras en la fábrica, sino con la *combinación entre esa desigualdad y el discurso de denuncia de la situación por parte de los dirigentes fabriles, haciendo que la discriminación se vuelva un hecho que es vivido como injusto*, al menos para la gran mayoría de las encuestadas. Esto es importante porque coloca bajo el foco de análisis el papel que juegan los referentes sindicales, y particularmente quienes están cotidianamente en el lugar de trabajo, en la configuración de lo que John Kelly llamó el *sentimiento de injusticia*<sup>4</sup> (1998). Como hemos señalado en otra ocasión retomando

4 En *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves* (1998) Kelly plantea un modelo analítico para la explicación de la movilización de los trabajadores que incorpora cuatro variables. En ese armado, otorga una vital importancia al sentimiento de injusticia como condición sine qua non de la movilización y su imbricación con la existencia de un liderazgo (líderes políticos y/líderes sindicales) que pueda dotar de sentido ese sentimiento, configurando un enemigo (por ejemplo, el patrón) y cursos de acción determinados (programas).

esta idea de Kelly (Varela, 2015), no alcanza con que algo sea injusto, sino que tiene que configurarse como tal para el colectivo de trabajadores de modo tal de poder volverse objeto de denuncia e incluso de movilización colectiva. Esa configuración es una operación que dota de sentido la vivencia, la inscribe en un horizonte de lo posible, conforma un enemigo y un nosotros, y establece cursos de acción. Es decir, es una operación política en la que cobran protagonismo la organización sindical y, en el terreno de los lugares de trabajo, particularmente los delegados y activistas que operan allí como lo que Kim Moody (2017) denomina “minoría militante”. En el caso de Mondelez, la Comisión Interna de conjunto y, particularmente la figura de Teresa como delegada mujer, habían construido (incluso antes de ganar la Comisión Interna y como parte de la campaña político-sindical) un discurso que interpelaba la situación de las operarias y que permitió configurar las situaciones de desigualdad vividas por ellas en la planta fabril como situaciones de discriminación, es decir, configurarlas como *injustas*.

En el caso del Subte y Madygraf la situación es distinta. Siguiendo nuestro esquema de mirar la relación entre las condiciones de trabajo y los discursos construidos sobre ellas en el colectivo obrero, encontramos que la baja y nula percepción de discriminación en estas dos estructuras laborales está vinculada con: la vivencia (extendida entre los trabajadores) de que la situación de las mujeres era peor antes que ahora y que esa modificación fue producto de la lucha de la propia organización obrera; y la construcción de un discurso, por parte de los referentes sindicales, que exalta este avance en términos de triunfos obtenidos a partir de la organización y la lucha. Es decir, la baja percepción de la existencia de discriminación en el Subte (87% dijo que no hay discriminación), que en Madygraf se vuelve directamente nula (el 100% de los encuestados respondió que no hay discriminación) no está relacionada, en el discurso de los

trabajadores, con una negación o una aproblemización de la de desigualdad de género a secas (como si no existiera en tanto problema en esas estructuras laborales) sino con la percepción de que dicha desigualdad ha sido combatida (como política expresa de la organización obrera) y que ese combate ha dado frutos. Veamos.

En el caso del Subte las conquistas a las que hacen referencia son, principalmente, la incorporación de las mujeres en puestos comúnmente masculinizados como guarda y conductora o, más recientemente, la extensión de licencias por cuidados. En esta estructura laboral, la lucha para que las trabajadoras pudieran perforar el techo impuesto por la empresa y acceder a las categorías más altas tiene ya muchos años. Como recupera Tali Goldman en el Calendario 2018 de la AGTSyP, en el que se repasan la historia de las trabajadoras mujeres y su militancia en el subterráneo, el año 1997 marca un hito clave en esa lucha. Las mujeres trabajadoras, organizadas, tenían el objetivo de lograr ascender a la parte de tráfico (llegar a ser guardas y conductoras) lo que redundaría no sólo en escalar en términos laborales sino en mejorar sustancialmente su salario. Hasta ese momento sólo podían trabajar como boleteras.

La convocatoria era pública y visible a través de carteles pegados en las paredes con los requisitos que había que tener para poder ascender. En ningún lugar figuraba el género de quienes podían o no presentarse. Pero estaba implícito que sólo era un trabajo para los varones. Así que la estrategia fue unánime. Las más de cien boleteras presentaron su solicitud. Los jefes no sabían cómo reaccionar. Sabían que no tenían argumentos para no aceptarlas, pero estaba instituido que las mujeres no podían bajar a tráfico. Ellas fueron por más y lanzaron un petitorio. Más de mil quinientos compañerxs lo firmaron y a la empresa no le quedó otra opción. Por primera vez en la historia del subterráneo, ochenta y cuatro años desde su inauguración, las mujeres pudieron ascender de categoría y pasar a ser guardas. Seis años después de aquella gesta, una mujer rindió el examen para ser

conductora y quedó en el primer puesto: por encima de muchos de sus compañeros varones. El subte hacía historia con su primera conductora (Goldman, 23-01-2018).

Efectivamente, en 2003 ingresó la primera camada de conductoras mujeres en el Subte de Buenos Aires. Estela Marys Caballero<sup>5</sup> (parte de esa camada), trece años después, en una nota dada a *Clarín*, todavía tenía que justificar sus capacidades como conductora. “Lo que no saben los que tienen prejuicios sobre nosotras, es que las mujeres en la conducción somos capaces de lograr un alto nivel de concentración, somos muy responsables y estamos siempre alerta” (Gómez, *Clarín*, 16-11-2016). Esta operación de justificación (que ningún varón se vería obligado a realizar y menos aún luego de 13 años de conducir una formación) es lo que Ballesteros Doncel (2014), en su análisis del trabajo de las mujeres en el empleo ferroviario, destaca como “efecto demostración” en tanto mecanismo de defensa de las trabajadoras mujeres ante la permanente desconfianza y evaluación a la que son sometidas cuando realizan tareas “patrimonio de los varones”. En 2019, Estela fue seleccionada para el viaje inaugural del nuevo tramo que extendió la Línea E hasta Retiro.

Esta lucha por la conquista del ingreso de las mujeres a tráfico y particularmente a conductoras, está presente en muchas de las encuestas y las entrevistas. “No hay discriminación ahora, se dio una batalla para que las mujeres lleguen a ser guardas y conductoras” (encuesta a trabajador de subterráneo, 2016). “Nosotras logramos imponernos, nos hacemos respetar” (encuesta a trabajadora de Subterráneo, 2016). Y también está presente, fuertemente, en el propio discurso de les delegades de la AGTSyP no sólo en relación con aquella lucha, sino también con luchas más recientes que incorporan la demanda de licencias por tareas de cuidado:

5 Estela Caballero fue parte de los trabajadores del Subterráneo que fallecieron en 2020 a causa de COVID-19.

La participación de las mujeres es históricamente muy importante, es más, fue uno de los sindicatos pioneros, si se quiere, en plantear la participación de las mujeres en la organización sindical, ser delegadas, después formar parte de comisiones directivas. Se dieron grandes peleas cuando la empresa no quería por ejemplo que hubiera mujeres que condujeran los trenes o sea..., el espacio de la mujer estaba restringido a las boleterías. Entonces hubo una gran movida encabezada por las propias mujeres activistas y algunas delegadas para exigir que tuvieran acceso a ser conductoras, la primer conductora de trenes en el ámbito del Subte estuvo acá en la Línea B (entrevista a delegado de Subterráneo, 2015).

Por ejemplo, este año estamos a punto de modificar la licencia por enfermedad de hijo, que tenemos por convenio colectivo y es de hasta 3 días en el mejor de los casos, cuando tu hijo es bebé y sólo para la mamá trabajadora. Estamos a punto de cerrar un acuerdo que, si todo va bien, serían muchos más días y para el varón y la mujer trabajadora. O sea, se están empezando a meter en los convenios colectivos de Trabajo todas esas cuestiones de género que se ven en la calle en la vida, en la tele, están empezando a ser plasmados. Incluso se cambia la redacción y a muchas de las cosas se le pone “trabajador Y trabajadora”, para agregar al que falta, porque a veces se agarran de eso para decir: ‘No, sólo es para trabajadores’ (entrevista a dirigente de la AGTSyP, 2015).

En el caso de Madygraf, las mujeres se incorporan a la fábrica recién cuando comienza la gestión obrera, en 2014. Antes (cuando estaba bajo la dirección de la multinacional Donnelley) el total de operarios eran varones. Esto es importante por tres motivos. El primero, porque la incorporación de obreras mujeres no solo es relativamente reciente, sino que además es indisociable del proceso de lucha que llevó a la conformación de la cooperativa e indisociable también de la Comisión de Mujeres. El segundo, porque como profundizaremos en el capítulo 4 de este libro, la Comisión de Mujeres nace como un organismo que reunió a las esposas, novias e hijas de los obreros va-

rones, con el objetivo de dar apoyo a la lucha que estaban llevando a cabo los trabajadores contra la patronal de Donnelley y por la conquista de sus derechos. Es decir que cuando parte de estas mujeres ingresan a la fábrica en carácter de trabajadoras, tienen que transitar el camino que va de “acompañantes de la lucha” a “compañeras de la fábrica y también de la lucha”. El tercero, porque el ingreso como operarias significó para muchas de ellas su primer trabajo fabril e incluso su primer trabajo asalariado (ninguna tenía experiencia previa en la industria gráfica). He aquí una serie de particularidades de esta estructura laboral que inciden directamente en las conquistas que logran las mujeres trabajadoras, que están directamente relacionadas con la Comisión de Mujeres en tanto organismo autónomo (y previo a la toma) que debate y elabora sus propias demandas para plantearlas dentro de la asamblea de fábrica. Estas conquistas refieren, por una parte, a la creación de la juegoteca y su incorporación como un espacio más de la fábrica, que vota delegadas para el consejo de fábrica. Como analizaremos con más detalle en próximos capítulos<sup>6</sup>, la juegoteca es una institución creada por la Comisión de Mujeres de Madygraf en el mismo momento en el que la fábrica es tomada por los trabajadores y puesta a producir en el año 2014. Pero además de una institución que introduce el trabajo de reproducción social dentro del ámbito de la producción y, en ese acto, reconoce su centralidad para el funcionamiento de la fábrica, la juegoteca es también un símbolo del espacio (político y literal) ganado por las mujeres en la estructura fabril. Dado que en los capítulos que siguen volveremos sobre el tema de la juegoteca, aquí nos concentramos en otras dos esferas de conquistas de las mujeres en Madygraf: la relacionada con los derechos políticos dentro de la planta, concretamente la participación en la asamblea de trabajadores, ya no como externas (so-

6 Véase capítulo 2, 4 y 5 de este libro.

porte de la lucha), sino como operarias responsables de parte del proceso de producción y también compañeras (ya no acompañantes) de la lucha; y el acceso a la categoría de maquinista en el sector de empaquetado que implica la adquisición de nuevos conocimientos, lo que consolida este lugar de operaria fabril de las trabajadoras de Madygraf.

Cuando ellas entran, entran en otra situación. Porque había todos hombres ahí. Eran todos hombres. Ellas por ejemplo tuvieron que pasar 3 meses para poder hablar en una asamblea, o votar. Ellas iban, tenían que escuchar, y después compañeros que por ejemplo les decían “bueno, quédate acá en la máquina” y no les explicaban qué hacer. O sea, ellas la pasaron como más feo. Después bueno, de a poco... Moni y Eri son muy como yo, preguntan, investigan a ver qué se rompió, a ver mostrame, o déjame a mí. También tiene que ver un poco con la personalidad de cada una. Porque por ahí hay otras que son más “no, yo me quedo acá, o hago esto que me dijeron y listo”. Después están las otras que quieren investigar más, y eso las lleva hoy a... Por ejemplo, a Moni y a Eri a ser maquinistas, que por ahí saben más que compañeros que están hace 20 años en la fábrica y vos decís ¿cómo puede ser? (entrevista a trabajadora de la Juegoteca de Madygraf, 2020).

Nosotras entramos sin conocimiento industrial, entonces como no tenemos ese conocimiento industrial hay compañeras que han avanzado un montón, que son maquinistas hoy por hoy... y que por ahí eran amas de casa y pasaron a ser maquinistas de MG. Es re loco pensarlo así. Pero bueno no somos la mayoría las compañeras que estamos en las máquinas, pero sí es un gran ejemplo de demostración de que si quieren enseñarte podríamos todas ser maquinistas (entrevista a trabajadora miembro de la Comisión de Mujeres de Madygraf, 2020).

Recién estabas diciendo que te sirvió un montón la Comisión de Mujeres ¿en qué aspectos te sirvió?

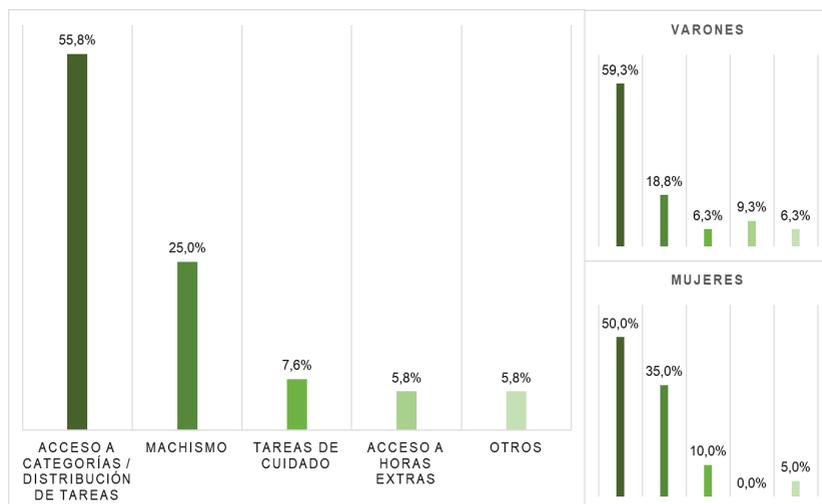
Y, por ejemplo, en nuestros derechos, en los derechos de las mujeres, en pelear por ellos... nada, organizativamente ¿no? En muchos otros aspectos también me sirvió muchísimo para cuando entré acá en Madygraf ¿no? Porque no todo fue color de rosa: era una fábrica que era toda de varones, de hombres y que no trabajaban con mujeres. Hacía muchísimos años que no trabajaban con mujeres entonces también había mucho machismo dentro de la fábrica y eso también me ayudó muchísimo a estar preparada, para pelear porque yo también tengo el mismo derecho que un compañero ¿entendés? (entrevista a trabajadora miembro de la Comisión de Mujeres de Madygraf, 2020).

Tanto en Subte como en Madygraf, pese a sus particularidades en lo referido a la estructura laboral y a los procesos político-sindicales que han marcado al colectivo de trabajadores, observamos una diferencia sustancial respecto de lo que sucede en Mondelez: *la experiencia respecto de la situación de las mujeres en el lugar de trabajo es la experiencia de un progreso, de un avance*. Y el papel que juegan les referentes de los organismos obreros (delegades y dirigentes de AGTSyP y principalmente las referentes de la Comisión de Mujeres de Madygraf) es central en la construcción de esta experiencia que no configura un “sentimiento de injusticia” sino un cierto sentimiento de satisfacción por la pelea dada. *El altísimo porcentaje trabajadores que consideran que no hay discriminación en estos lugares de trabajo es producto, al menos en parte, de la combinación entre el combate dado a situaciones de desigualdad y el discurso por parte de les dirigentes obreros en el que la desigualdad de género aparece como algo sobre lo que se ha avanzado tanto que no configura un sentimiento de injusticia actual*. Como veremos en el apartado que viene, este avance no significa en absoluto la erradicación de la desigualdad, lo que introduce una tensión entre la persistencia de la desigualdad y la percepción de no discriminación.

## LAS CAPACIDADES QUE SE RECONOCEN, LAS QUE NO Y LAS JUSTIFICACIONES DE LA DESIGUALDAD

Para profundizar en esta pregunta acerca de cómo una determinada situación de desigualdad se torna “injusta” o “discriminatoria” para les encuestades, indagamos en los argumentos que dieron quienes respondieron que sí había discriminación hacia a las mujeres en sus lugares de trabajo (una pequeña minoría en Subte, inexistente en Madygraf y mayoría en Mondelez Victoria). La intención era auscultar los propios sentidos que les trabajadores otorgaban a esa percepción de discriminación. La pregunta fue: “En qué se manifiesta [la discriminación]?”, y les encuestades podían formular la respuesta del modo en que quisieran. Allí encontramos lo siguiente:

Gráfico 4. Manifestaciones de la discriminación hacia las mujeres. general y por género



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

De les 55 encuestades que respondieron que sí, un mayoritario 56% dijo que la discriminación se manifestaba en el acceso a las categorías o en la distribución de las tareas, es decir, que las obreras mujeres accedían a categorías más bajas o a tareas “menos reconocidas” que los obreros varones. El 25 % (o sea, con 30 puntos de diferencia) dijo que se manifestaba en *tratos machistas hacia las mujeres por parte de los varones o de la propia empresa*, en algunos casos, ligados directamente a situaciones de acoso. Pegando otro nuevo salto en el porcentaje, casi el 8% dijo que la discriminación tenía que ver con la maternidad o las tareas de cuidado que llevaban adelante las mujeres trabajadoras y que perjudicaban su situación en el lugar de trabajo. Y, por último, casi el 6% dijo que la discriminación tenía que ver con el acceso de las mujeres a las horas extras.

Lo primero que llama la atención es que las “manifestaciones” de la discriminación elaboradas espontáneamente (en preguntas abiertas) por esta minoría que considera que sí hay discriminación hacia las mujeres en su lugar de trabajo, son muy parecidas a las seleccionadas por el conjunto del colectivo de trabajadores en el gráfico 1: acceso a categorías, las dificultades relacionadas con la maternidad y tareas de cuidado, horas extras. Tal similitud parece evidenciar que, efectivamente, esas son situaciones de desigualdad que se reiteran en los establecimientos laborales. Pero hay un factor que apareció aquí y que no figuraba entre las opciones leídas en la pregunta base del gráfico 1: el machismo. Para un 25% de quienes consideran que hay discriminación hacia las mujeres en sus establecimientos laborales, dicha discriminación se expresa, lisa y llanamente, en un maltrato que reciben las mujeres por ser mujeres y que asume, buena parte de las veces, el carácter de acoso. La aparición del término y su utilización como expresión de la discriminación nos parece relevante porque indica la apropiación por parte de este sector de trabajadores de un término que fue popularizándose y volviéndose de uso masivo

a partir del #Niunamenos y las denuncias de violencia machista (cuyo extremo es el femicidio), y lo integra en el espacio laboral como interpretación de lo que viven las mujeres en él.

Pero volvamos al acceso a las categorías y la distribución de tareas que se configuró, sin lugar a dudas, como la principal expresión de la desigualdad sufrida por las mujeres en el lugar de trabajo. El hecho de que haya sido así, tanto para quienes reconocen discriminación hacia las mujeres como para quienes consideran que no hay discriminación, pero “que hay más varones que mujeres en las categorías más altas”, resulta sumamente interesante porque reenvía a una discusión clásica sobre la división sexual del trabajo y las formas de su configuración en las fábricas y establecimientos laborales. Como señaló Danièle Kergoat hace ya dos décadas, hay una relación profundamente sexuada entre trabajo y calificación, que otorga las tareas consideradas más calificadas a los varones de la clase trabajadora:

recurriremos al ejemplo de la calificación –pieza maestra del concepto de trabajo y de la relación salarial– para mostrar cómo se construye, tanto en la relación con los demás como con uno mismo y en la confrontación con lo material, de manera radicalmente diferente en el caso de los hombres y en el de más mujeres (Kergoat, 2003: 842).

Esta división sexual del trabajo no puede pensarse como un mecanismo de diferenciación que opera, exclusiva o aisladamente, en el ámbito de la producción. Por el contrario, y como señala Kergoat, es un mecanismo que opera transversalmente tanto en la producción como en la reproducción o, para usar una metáfora que ya hemos utilizado previamente, tanto en “la fábrica” como en el “hogar”. De allí que se produzca una *doble devaluación del trabajo de las mujeres (y de sus saberes)*: por un lado, asociándolos con los trabajos de menor categoría y menor calificación en “la fábrica” (como boletería o empacado); por otro, desconociéndolos como trabajo (y saber) en

el ámbito del “hogar”, a través de los múltiples mecanismos de desvalorización del trabajo de reproducción social ya sea doméstico o de cuidado. Señalar esto último tiene completa pertinencia en este trabajo porque, como hemos visto más arriba, casi el 30% de les encuestades, reconoce que “a las mujeres madres se les dificulta el ascenso”, lo que establece una relación directa entre el ámbito de la reproducción social (particularmente el hogar) y la des-jerarquización del trabajo de las mujeres en el establecimiento.

Ahora bien, ¿cómo opera este sistema de reconocimiento de ciertas calificaciones y desconocimiento de otras entre les trabajadores encuestades? ¿Cuáles son los modos en que ellos mismos argumentan los motivos por los cuales las categorías más altas son para los varones y las más bajas para las mujeres? Indagaremos en esas respuestas por considerar que allí se encuentran claves de “naturalización” de la división sexual del trabajo y, mediante ella, de la naturalización de la desigualdad sufrida por las mujeres en el lugar de trabajo.

Entre las argumentaciones más salientes, pudimos identificar cuatro, dos de ellas justificadoras y dos de ellas críticas que, aunque minoritarias, permiten ver distintos modos de desarmar la naturalización de la desigualdad.

La primera se refiere a la diferencia “física entre las mujeres y los varones” y la forma en que determinaría ciertas tareas posibles para un género y para el otro. Si bien este tipo de argumento predominó en los varones encuestados, introducimos aquí un fragmento de la encuesta a una trabajadora mujer porque muestra una serie de tensiones que están presentes en muchos de los discursos de les trabajadores:

Igual no creo que las máquinas deban ser operadas por mujeres, yo estoy a favor de los derechos y de cobrar más pero no en hacer trabajos forzados, de hombre, de fuerza, romperme, transpirar y ensu-

ciarme. Creo que las mujeres tienen que luchar por sus derechos, pero hay cosas que son para que las hagan los hombres. Creo que una cosa es eso y otra cosa es lo otro. Pero estoy a favor de los derechos y de reclamar lo propio y de limitar, de decir: hasta acá llegás y hasta acá no (encuesta a trabajadora de Mondelez Victoria, 2017).

Aquí se encuentran una serie de cuestiones interesantes. Por empezar, es un discurso que está permanentemente dialogando con lo que podríamos llamar un “clima de época” que cuestiona los privilegios de los varones y que reivindica la lucha de las mujeres por sus derechos, concebidos como producto de un papel activo de las mujeres que son quienes ponen los límites: “hasta acá llegás y hasta acá no”. Pero este diálogo y reivindicación con la lucha por los derechos de las mujeres, se combina con la idea de que la tarea de maquinista requiere de una fuerza física tal que obliga a que sea “una tarea de hombres”, idea compartida por otros testimonios, como el de este operario varón que también respondió que sí hay discriminación, pero argumentó: “hay algunos trabajos que no pueden hacer las mujeres por tener menos fuerza física” (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017). La fundamentación de la diferencia de tareas/categorías en la fuerza física termina operando, aún en quienes reconocen la discriminación hacia las mujeres, como una suerte de justificación que envía las causas de la práctica discriminatoria de la empresa hacia un factor que aparece como irreductible: la constitución biológica de los géneros. Esto explica que ese mismo argumento de la diferencia física haya sido esgrimido por distintos trabajadores varones que respondieron que consideran que no hay discriminación hacia las mujeres en su lugar de trabajo: “porque a las mujeres no las ponen a laburar en sectores donde su cuerpo no les da, en donde laburan no tienen que hacer fuerza, entonces por eso están bien” (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017). En cierto sentido, este trabajador lleva el argumento de las diferencias

físicas hasta el final, llegando a la conclusión de que si las mujeres no acceden a determinadas tareas (como maquinista que es, a su vez, una de las mejores pagas) es porque “su cuerpo no les da”, pues entonces, eso no debe considerarse discriminación.

El segundo argumento que consideramos importante destacar es aquel que atribuye a las propias mujeres una cierta debilidad “moral” a la hora de “plantarse” ante los supervisores y/o jefes para reclamar por sus derechos, lo que podría vincularse directamente con lo que Kergoat llama la “competencia” o la “voluntad de poder” como características “masculinas”, vs. la “dulzura” o, podríamos agregar, la “fragilidad” como características “femeninas”. Dos de los encuestados varones que sí reconocieron la existencia de discriminación decían: “las mujeres se callan la boca, son más frágiles, el chabón se planta” (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017); “no tienen voz de mando, muy pocas se animan a mandar a un varón” (encuesta a trabajadora de Subte, 2016).

No les dan la categoría que les corresponde. Porque la mujer es más blanda para pelear por esas cosas. Yo para obtener mi categoría tuve que estar con mi jefe cara a cara un año. Fue muy estresante. Me pasó a mí siendo varón y a las mujeres más. Algunas tienen 12 años en una categoría. Igual hay algunas mujeres con categoría alta por ser allegadas a los líderes (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017).

De una manera semejante a lo que sucedió con el primer argumento, pero ya no con “cualidades físicas” sino de “carácter”, aparece aquí una cierta atribución a las propias mujeres trabajadoras de cierta responsabilidad en la dificultad para acceder a las categorías a las que acceden los varones. El “no plantarse” o “ser más blanda” aparecen como características naturales de las mujeres que explicarían la desigualdad (y, por ende, licuarían la discriminación incluso para quienes la perciben como tal). En el último fragmento se agrega una cuestión interesante: además de cierta responsabilización de las

propias mujeres por no tener las categorías correspondientes debido a su carácter blando, se desliza la atribución de que aquellas mujeres que sí tienen categorías altas es porque son “allegadas” a los líderes. El término “allegadas” tiene la suficiente ambigüedad para poder ser interpretado con connotaciones sexuales, dado que las operarias son mujeres y los líderes varones. Esto permitiría inscribir esta apreciación en un esquema también muy estudiado en las investigaciones sobre las mujeres obreras, que es la consideración de que aquellas mujeres que ascienden no lo hacen por su capacidad laboral o su dedicación en el trabajo (es decir, por cualificaciones ligadas al saber obrero), ni por su decisión para “plantarse” y reclamar por un puesto superior (cualificación ligada a la voluntad de poder), sino por una característica que no es parte de las cualificaciones colectivas sino de la “naturaleza” de las mujeres: su capacidad de seducir a los varones. Llevando al extremo este razonamiento, uno de los trabajadores coloca a las mujeres en una posición de “privilegio” respecto de los varones:

te voy a contestar con una pregunta que me hiciste antes, con los jefes tienen más privilegios las mujeres que los hombres (...) hay un trato diferente con ellas que, con los varones, porque los jefes son todos hombres y, viste como es ... un par de tetas y culo, ¿no? (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017).

En contraposición con estos argumentos que encuentran en cualidades físicas o morales la justificación de la desigualdad, aparece uno (minoritario pero importante) que apunta directamente al carácter de privilegio que tienen los hombres para el acceso a las categorías: “los maquinistas son todos hombres. Es un lugar de privilegio. Es mejor su categoría” (encuesta a trabajadora de Mondelez Victoria, 2017), y a la hora de tratar de encontrar un fundamento para ese lugar de privilegio, aparece la idea del machismo: “...ponele, es raro que sea una mujer maquinista siendo que lo puede hacer, es

como por machismo” (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017). Como dijimos más arriba, *la aparición del machismo como fundamento reenvía al carácter cotidiano que adoptó ese término en las distintas esferas de la vida social bajo el impacto de la nueva ola feminista en tanto explicación de conductas discriminatorias que no se basan en otra cosa que en el hecho de que la destinataria sea una mujer*. Esto puede verse también en la respuesta de este trabajador varón: “en la expresión prejuiciosa que tiene el hombre hacia la mujer, quizás no es a propósito, pero a veces está muy instalado el machismo” (encuesta a trabajador de Subterráneo, 2016).

Por último, queremos resaltar un cuarto tipo de posicionamiento (crítico) ante la discriminación que nos resultó especialmente interesante: el caso de Teresa, delegada de la Comisión Interna de Mondelez Victoria. Su argumento intenta por una parte reconocer las diferencias físicas (otorgando cierta legitimidad al discurso del uso de la fuerza física para algún tipo de trabajo, pero sin aceptarlo como justificación del acceso de los varones a las categorías más altas); por otra, incorporar un elemento hasta aquí ausente, que es el reclamo a “crecer en conocimiento”.

Mirá, a veces te corren un poco con eso de que las mujeres no pueden hacer fuerza. Yo entiendo que, a veces, hay una fuerza que vos no podés ¿no? Los trabajos más pesados y eso, no todas ¿no? Pero opino que hay trabajos que sí podemos hacer o que podemos aprender en otros lugares de la fábrica. No solamente ser lo que comúnmente se dice “envasadora” y nada más. O sea, que tengas la oportunidad de crecer en conocimiento, incluso. Porque hay mujeres a las que les gusta, no sé, conocer de máquinas y todo (entrevista a Teresa delegada de Mondelez Victoria, 2017).

La aparición del problema del conocimiento es sumamente importante porque incorpora abiertamente la discusión de la cualificación del trabajo y del reconocimiento que dicha cualificación tiene al in-

terior de la planta fabril, así como el desprecio que algunas tareas reciben, como la de envasadora. Como señalan Goren y Trajtemberg en un trabajo reciente, la división sexual del trabajo no sólo otorga mayor reconocimiento a las tareas llevadas a cabo por los varones, sino que “minusvalora el trabajo de las mujeres que son posicionadas como fuerza de trabajo secundaria” (2018: 8). Es decir que, al hecho de que las operarias no accedan a las mismas categorías que los operarios, se le agrega el hecho de que el trabajo que ellas llevan adelante aparece como “complementario”, “satélite”, “secundario” en relación con los trabajos “centrales”, “de producción”. Esa percepción aparece en el discurso de Teresa, para quien la discriminación hacia las mujeres está pensada también como reclamo, crítica, queja del tipo de las tareas que llevan adelante las mujeres y su lugar en el sistema de prestigios en el establecimiento:

Y acá, por ejemplo, en la fábrica las mujeres tienden a ser como las que están siempre envasando porque tienen como más agilidad. No quiero sonar mal pero sí, eso sí tiende a ser verdad. Tenemos como más agilidad a la hora de... Por ejemplo, en la línea en que yo trabajaba habían puesto un robot. El robot tiraba de los 5 chicles que venían, tiraba los cinco si uno estaba mal. Si yo estaba de envasadora, tiraba el que estaba mal y seguía poniendo los que estaban bien en la cajita. En ese sentido, viste, aparte, incluso se lo ha dicho, como «no, estar de envasadora es una boludez, y bueno, ésta está ahí, nada, poniendo chicles en una cajita». Pero tenes que estar, seis horas y pico sentada en una silla horrible que te hace doler la espalda y que te duelen las manos, que te cortas con el cartón. O sea, es un trabajo medio ingrato a veces (entrevista a Teresa delegada de Mondelez Victoria, 2017).

La contraposición que establece Teresa entre la “fuerza física”, como cualidad de los hombres, y la “agilidad”, como cualidad de las mujeres obreras, remite directamente a una observación que realiza Kergoat sobre el carácter generizado de las cualidades. Pese a que la cita es un poco extensa, consideramos que aporta una visión que enriquece

la interpretación de nuestros hallazgos de campo. Luego de afirmar que la construcción individual y colectiva respecto de la calificación procede de manera completamente distinta en el caso de los varones que de las mujeres, Kergoat agrega:

Sin embargo, cabe ir más allá en el razonamiento y destacar dos puntos: 1) las cualidades llamadas “naturales” son diferentes según los sexos. Algunas son mucho más valoradas (el espíritu de la competencia, la agresividad, la voluntad de poder, la fuerza física) que las otras (la capacidad para relacionarse, la dulzura, el “instinto” materno, la abnegación, la minuciosidad); 2) Es preciso contraponer cualidades y calificación, añadiendo asimismo otra oposición más: mientras que la calificación masculina, individual y colectiva, se construye socialmente, las cualidades femeninas remiten al individuo o al género femenino (o, mejor dicho, al género tal como se encarna en cada individuo), y se adquieren mediante un aprendizaje vivido erróneamente como individual por el hecho de que se efectúa en la llamada esfera de lo privado; por esa razón, no son valoradas socialmente. De ahí que establezcan con los empleadores una relación de fuerza desfavorable para ellas, y sabido que de esa relación de fuerza resulta también la calificación. Las mujeres deben pues proceder a un verdadero *desaprendizaje* para poder reivindicar colectivamente el reconocimiento de su calificación y, con el tiempo, iniciar una lucha (Kergoat, 2003: 849-850).

En el argumento de Teresa puede encontrarse el inicio de una operación de “desaprendizaje” en términos de Kergoat, en el intento de reivindicar el trabajo de envasadora y reclamar que sea reconocido como tal. Esta reivindicación combina el esfuerzo por reconocer la cualificación de la agilidad y la minuciosidad (que es superior a lo que puede realizar un robot), con la denuncia de las características insalubres del trabajo de envasadora (dolores de espalda, cortes de las manos con el cartón). En ese sentido, implica una desnaturalización del carácter “natural” de las calificaciones de las mujeres obre-

ras, el reconocimiento de su trabajo cuya calificación coloca a las operarias por encima de un robot y, al mismo tiempo, una denuncia de las condiciones laborales en que dicho trabajo se realiza. Esta operación que hace Teresa se inscribe dentro de la política que tuvo la Comisión Interna hacia las mujeres trabajadoras (señalada más arriba), pero *la refina en la medida en que articula una denuncia con una reivindicación: la reivindicación de los saberes de las mujeres.*

#### LA BRECHA SALARIAL: PRESENTE PERO NO MUY PERCIBIDA

En este último apartado queremos analizar un elemento que nos parece relevante: la brecha salarial y, particularmente, la forma en que ésta es percibida (o no) por les encuestades. Como dijimos más arriba, cuando hicimos las preguntas acerca de diversas situaciones vividas por las mujeres en el lugar de trabajo (gráfico 1), sólo el 11% eligió la opción “a las mujeres se les paga menos que a los varones por hacer la misma tarea”. Una explicación posible de que el porcentaje haya sido bajo podría ser la forma en que está formulada la pregunta, que introduce la idea de “menos paga por igual tarea”. Esa formulación intenta relevar si les trabajadores perciben como situación existente el hecho de que “a igual trabajo *no haya* igual salario”, motivo por el cual resulta interesante que un 11% reconozca como situación existente que a las mujeres se les paga menos no porque ocupan categorías más bajas o hacen tareas más descalificadas o porque hacen menos horas extras, sino *porque son mujeres* (aunque hagan la misma tarea que un hombre). Sin embargo, cuando preguntamos (a quienes dijeron que sí hay discriminación a las mujeres en el lugar de trabajo) cuáles eran las formas en que esta discriminación se manifestaba, solo el 2% respondió que en el salario. Es decir, más allá de las formulaciones, la brecha salarial no está presente en las percepciones de les encuestades como una forma de la desigualdad sufrida por las mujeres trabajadoras. Al ser un tópico

muy transitado en el análisis de la desigualdad de género, pero también en los sentidos políticos que se han expandido en el contexto del nuevo movimiento de mujeres, nos preguntamos: ¿por qué no surge más claramente en el discurso de los trabajadores?

Cuando se habla de brecha salarial en el mercado de trabajo, sus elementos determinantes están relacionados, principalmente, con la calidad del empleo al que acceden las mujeres en relación con los varones: trabajos más precarios (en muchas ocasiones directamente en la informalidad) y de menor carga horaria. Esta última característica está directamente relacionada con el trabajo de reproducción social no remunerado que llevan adelante las mujeres en el ámbito del hogar, lo cual presiona a la búsqueda de empleos con jornadas más reducidas que les permitan realizar las tareas domésticas y de cuidado. Esa combinación hace que el ingreso de las trabajadoras asalariadas sea menor que el de los varones, distancia que, según distintas mediciones, se encuentra alrededor del 25% en Argentina. Esta cifra es la que encuentran Goren y Trajtemberg (2018) en su análisis sobre brecha salarial mensual en el conjunto de aglomerados urbanos del país para el año 2017 (año que está incluido en el período en el que realizamos la encuesta obrera).

A diferencia de lo que sucede cuando se mide brecha salarial en el mercado de trabajo, *la brecha salarial en el lugar de trabajo* se genera principalmente porque: a- las tareas y categorías a las que acceden las mujeres, que hace que en aquellas más “calificadas” y por ende “mejor pagas” haya más varones que mujeres (es decir, la división sexual del trabajo al interior del lugar de trabajo); b- las afectaciones al salario por licencias o regímenes de presentismo (que hace que, al ser las mujeres quienes suelen tomar licencia por maternidad, por cuidado de familiar enfermo, llegar tarde por cuestiones relativas al trabajo de reproducción social, etc. eso afecte su ingreso); y c- las

horas extras que, como señalan Goren y Prieto son un caso típico de discriminación indirecta, “donde es mucho más frecuente que se priorice a las masculinidades, a pesar de no existir norma escrita que las favorezca” (2020:76). Lo interesante es que, como hemos visto más arriba, estos tres elementos que componen la brecha salarial en los lugares de trabajo están presentes y son reconocidos como situaciones que suceden habitualmente a las mujeres, pero su consecuencia en salario no está reconocida como tal. Encontramos, aquí, una tensión entre el reconocimiento por parte de los trabajadores de las situaciones que producen la brecha en los lugares de trabajo (desigualdad en las tareas y acceso a categorías, gráfico 2), y el reconocimiento de su consecuencia en el salario de las mujeres.

Ante la evidencia de esta tensión cabían, al menos, dos posibilidades: o bien en estos casos particulares la brecha salarial no existía, o bien esa brecha existía, pero no era evidente y, por ende, configurada por la gran mayoría de trabajadores encuestados como una manifestación de la discriminación hacia las mujeres. Dadas estas posibilidades, decidimos cruzar la información relativa al salario que los trabajadores encuestados declararon (la pregunta N°27 de la EO es: “aproximadamente, ¿cuál es su salario?”<sup>7</sup>). Excluimos del análisis a

7 Esta pregunta no está exenta de dificultades a la hora de ser analizada, debido a que: a) muchos operarios y operarias son renuentes a decir públicamente cuánto ganan, motivo por el cual muchas veces responden cifras que no son necesariamente ajustadas a lo que perciben como salario; b) suele haber confusiones entre el sueldo bruto y el neto, distorsionando las cifras; c) en muchos establecimientos laborales el monto básico es un porcentaje muy menor del salario, el cual se compone de cifras no remunerativas, premios, y otras categorías que hace que los y las operarias no tengan claridad respecto de cuánto es su salario mensual; d) en muchos establecimientos industriales se paga quincenalmente, lo que también puede confundir el cálculo del salario mensual. Pese a todas estas dificultades, decidimos formular la pregunta y trabajar sobre la respuesta que, como vemos, muestra una brecha salarial muy semejante a la que encuentran otros estudios (OIT, 2019).

Madygraf porque, por política expresa de la asamblea de trabajadores, todos los trabajadores (independientemente de sus tareas) ganan lo mismo por hora de trabajo, motivo por el cual el análisis se vuelve inefectivo<sup>8</sup>.

Gráfico 5. Brecha salarial por género, general y por estructura<sup>9</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Como puede observarse, la brecha salarial entre varones y mujeres en el Subte es de un 13% y asciende en Mondelez Victoria a un 18%,

- 8 Eso no obsta señalar que se paga un plus a quienes toman “tareas de responsabilidad” entre las que entran: la directiva (no hay mujeres); maquinistas (hay mujeres); coordinadores de producción y de personas (hay coordinadoras mujeres en juego-teca y comedor). No todos los sectores de la planta tienen porque hay algunos con un solo puesto de trabajo (por ejemplo, despacho) motivo por el cual lo coordina el coordinador de producción. Este plus no se paga más desde la pandemia.
- 9 Los datos corresponden al Subterráneo y Mondelez Victoria.

constituyendo entre ambas estructuras laborales un 15% de diferencia entre el salario que cobran las mujeres y el que cobran los varones (siempre negativa hacia las mujeres). Para profundizar, decidimos cruzar esta información con aquella relativa al tipo de tarea que desarrollan<sup>10</sup>, de modo de poder establecer relaciones más específicas entre tareas y brecha salarial.

De la información recabada vemos que en Mondelez Victoria la categoría más numerosa en el conjunto de las encuestadas es la de operario/a. Si se mira esa sola categoría encontramos que las operarias mujeres ganan casi un 15% menos que los operarios varones. Es interesante observar que dicha brecha salarial es casi idéntica a la que encontraron Goren y Trajtemberg en su medición del año 2017 (año de realización de nuestra encuesta) para el sector de tareas operativas, dentro del sector industrial. Según su análisis, la brecha salarial mensual para el sector industrial general es del 21%, mientras que al interior de quienes realizan tareas operativas es de 14% (Goren y Trajtemberg, 2018). Una cuestión que resulta particularmente llamativa a la luz de lo discutido previamente es que, aún en el caso excepcional de la mujer trabajadora que tiene categoría de maquinista (que es la categoría que varias encuestadas señalaron como aquella que era vedada a las mujeres, constituyéndose en motivo de reclamo), su salario es 15% más bajo que el salario promedio declarado por los operarios maquinistas varones. Es decir que, en este caso en particular, estaríamos efectivamente ante un pago inferior por igual tarea (cuestión que se explica, probablemente, por la antigüedad en el cargo y otros “plus” que permiten mayor discrecionalidad).

En Subte podemos observar algunas cuestiones interesantes al analizar la distribución de ocupaciones y salarios entre varones y mujeres. Si nos detenemos en el sector de tráfico (Guarda y Conductor), históricamente masculinizado y que, producto de la lucha encabe-

zada por las mujeres trabajadoras, comenzó a “abrirse” a la incorporación de trabajadoras mujeres, encontramos que existe una diferencia salarial del 10% entre varones y mujeres (siempre negativa hacia las mujeres). Si, por el contrario, nos concentramos en un sector históricamente feminizado (como Boletería y Limpieza), no encontramos una brecha salarial que favorezca a las mujeres, sino que encontramos paridad salarial. Es decir, en aquellas tareas históricamente masculinizadas la brecha salarial es del 10% a favor de los varones, pero en las tareas históricamente feminizadas los salarios son paritarios entre varones y mujeres. Por último, no podemos dejar de mencionar (porque esto incide en la diferencia salarial del 13% en el conjunto del Subte) que el acceso de las mujeres a los puestos mejor remunerados es aún bajo: excepto en conductor (donde representan el 25% de conductores de la muestra), no encontramos trabajadoras mujeres entre les encuestades de Mantenimiento, Operador de máquinas especiales y Señalista.

En síntesis, pese a que tanto en *Mondelez-Victoria* como en *Subte* existe brecha salarial dentro de la estructura laboral (18% y 13%, respectivamente) y también dentro de determinadas categorías y tareas relevantes (15% en operarios de *Mondelez Victoria* y 10% en tráfico de *Subte*), la brecha salarial no fue percibida como situación existente en el lugar de trabajo ni tampoco fue construida por les encuestades como manifestación de discriminación hacia las mujeres trabajadoras. Este desconocimiento es llevado a cabo en forma paralela al reconocimiento de que sí existe la dificultad en el acceso a ciertas categorías y ocupaciones (situación que ha sido motivo de muchas), la dificultad en los ascensos para las mujeres madres, y la dificultad en el acceso a horas extras por parte de las mujeres. Se produce así una suerte de distancia entre las causas y los efectos que refuerza la naturalización de la desvalorización del trabajo que realizan las mujeres.

## PALABRAS FINALES

Este capítulo estuvo guiado por el interés de conocer *la forma en que es vivida la desigualdad de género en los lugares de trabajo de la mano de las voces de las y los trabajadores que desarrollan allí su vida laboral, sus vínculos de clase y sus experiencias de organización y de lucha.* Nuestra intención no fue relevar las situaciones de desigualdad de género que se experimentan en estas tres estructuras laborales (cuestión de por sí muy importante) exclusivamente, sino también tratar de comprender el modo en que éstas aparecen en las percepciones de los trabajadores: ¿son percibidas como situaciones de desigualdad? ¿se configuran como injustas? en tal caso, ¿a qué se atribuye la “injusticia”?

El intento de responder estas preguntas nos permitió acercarnos a algunas percepciones que nos ayudan a pensar, por un lado, *el modo en que se articulan género y clase como parte constituyente de la relación de explotación;* y por otro, *el modo en que esa articulación no es prístina, sino que debe ser puesta en evidencia por las prácticas y los discursos colectivos de los trabajadores y de sus organizaciones.* En este terreno de tensiones encontramos algunos elementos que reseñamos aquí a modo de cierre.

En primer lugar, *la distancia que existe entre el reconocimiento de situaciones específicas de desigualdad de género (como el acceso a categorías) y su configuración como situaciones de discriminación hacia las mujeres trabajadoras.* Esta distancia está relacionada con la construcción de aquello que es discriminatorio o, dicho en otros términos, con lo que llamamos la construcción del sentimiento de injusticia. Como hemos problematizado en otros artículos en relación con los malestares y luchas de la clase trabajadora (Varela, 2016), no alcanza con que una situación sea injusta para que sea objeto de crítica, re-

clamos o acciones colectivas; tiene, además, que *volverse injusta para los trabajadores*, y allí entran a jugar, entre otros factores, si se viene de una situación peor o mejor, la historia de lucha del colectivo obrero en cuestión y sus triunfos o derrotas relativas, y el papel de los dirigentes y activistas sindicales que operan allí dando forma a horizontes de expectativa y de acción. La altísima proporción de trabajadores que en el Subte (82%) y en Madygraf (100%) responden que no hay discriminación hacia las mujeres está relacionada, al menos en parte, con esos factores: conquistas en materia de derechos de las mujeres trabajadoras que colocaron a las mujeres de esas estructuras laborales en mejores condiciones de lo que estaban antes y un fuerte discurso por parte de los activistas y delegadas respecto de que la discriminación de género es algo en lo que se ha avanzado mucho o es “algo del pasado”. Esa combinación, que tiene el mérito de volver objeto de reivindicación consciente la historia de luchas de las mujeres trabajadoras en el lugar de trabajo opera, sin embargo, dificultando la configuración de un sentimiento de injusticia respecto a los elementos de desigualdad que, sin dudas, persisten en dichas estructuras en el presente. El caso del acceso a las categorías es, quizás, el más claro: aunque una nutrida mayoría reconoce que las categorías más altas están ocupadas por los varones, una mayoría aún más amplia considera que eso no constituye una discriminación. En el caso de Mondelez Victoria, la situación aparece como inversa: las malas condiciones de trabajo de las mujeres se configuran, en el discurso político de la Comisión Interna, como una situación que, históricamente injusta, aún no ha podido ser revertida, motivo por el cual debe ser puesta en el centro de la discusión. La denuncia de la desvalorización permanente del trabajo de las mujeres y el proceso de desnaturalización del carácter “natural” de las calificaciones que las trabajadoras ponen en juego en el proceso de trabajo (como la minuciosidad para el empaclado, minuciosidad que las vuelve supe-

riores a un robot), opera construyendo un “sentimiento de injusticia” respecto de la situación vivida por las obreras en la fábrica, que eleva el reconocimiento de la discriminación y lo coloca en más de un 60% de les encuestades. Estas diferencias entre las estructuras laborales, tanto en lo relativo a las condiciones efectivas de trabajo como al discurso mayoritario en el colectivo de trabajadores, resaltan la importancia de la organización obrera en el lugar de trabajo para la configuración de horizontes de expectativas y de acción.

En segundo lugar, *la fuerte persistencia de la división sexual del trabajo como matriz central de la desigualdad de género en el lugar de trabajo y su directa relación con el sistema de reconocimientos de los saberes y calificaciones de los trabajadores*. Como señalamos más arriba, esto no refiere únicamente a un problema de escalafón de categorías (y su consabida consecuencia salarial), sino a un elemento sustancial en las relaciones de clase en el lugar de trabajo: el sistema de reconocimientos de saberes obreros que opera entre los trabajadores y, por ende, al estatus que ciertas cualificaciones otorgan respecto de otras. La identificación por parte de la mayoría de encuestades de las tareas/categorías como elemento discriminatorio es, en sí mismo, un potencial cuestionamiento a este sistema de reconocimientos y al lugar que ocupan las mujeres trabajadoras en él. En sentido inverso a esta potencialidad y poniéndola en tensión, encontramos también la reiteración de mecanismos de justificación de la discriminación que remiten a una atribución sexuada de las cualidades entre varones y mujeres, construyendo (y reconstruyendo) pares opuestos de cualidades “masculinas” y “femeninas” en los que las primeras son superiores a las segundas: fuerza física vs. debilidad; plantarse ante los jefes vs ser blandas/ser frágiles; plantear las cosas vs. callarse la boca. Sólo una minoría enunció un cierto cuestionamiento a estos pares opuestos, ya sea poniendo en duda el hecho mismo de que las categorías más altas (como la de maquinista) re-

quieran fuerza física, ya sea reivindicado las tareas que desarrollan las mujeres y las cualificaciones que requieren, y denunciando el machismo como única explicación del poco reconocimiento que estas tareas reciben en el lugar de trabajo. La aparición del término “machismo” como expresión de la discriminación hacia las mujeres pero también como su explicación, nos parece relevante porque abre la puerta a una serie de discusiones que suelen estar vedadas (y el que capital suele vedar) en el lugar de trabajo: ¿cuál es la relación entre el ejercicio del machismo y la explotación laboral? ¿cómo se vincula el disciplinamiento al que están sometidas las mujeres en las prácticas machistas y el “consentimiento en la producción” (para tomar las palabras de Michael Burawoy)?

En tercer y último lugar, nos interesa destacar *el modo solapado en el que aparece la brecha salarial en los lugares de trabajo*. Como insiste Tithi Bhattacharya (Varela, 2018), el salario es el único medio de vida de “la-clase-que-vive-del-trabajo” (Antunes, 2005), más aún en la medida en que cada vez más ámbitos de la vida social se ven mercantilizados y sólo puede acceder a ellos mediante el dinero. De allí que se haya vuelto el alfa y omega de las negociaciones colectivas, desplazando otras demandas centrales para la vida obrera, como todas aquellas que hacen a la reproducción social (vivienda, servicios públicos, leyes migratorias, demandas de género, etc). Esta centralidad del salario parece obscurecerse, sin embargo, a la hora de establecer la relación entre las situaciones de discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo y su impacto en el recibo de sueldo. Si bien los números de la encuesta muestran una brecha salarial de alrededor del 15% entre lo que cobran las mujeres y lo que cobran los varones (sin contar Madygraf que tiene un sistema salarial igualitario), esa diferencia no apareció espontáneamente como parte de las formas en que se expresa la discriminación a las mujeres en la planta, excepto para una pequeña minoría de las encuestadas. Esto expone

*una tensión entre el reconocimiento de la desigualdad de género en el lugar de trabajo y el no reconocimiento de que dicha desigualdad tiene una consecuencia directa en el valor de la fuerza de trabajo feminizada (más barata para el capital) y, por ende, en la calidad de vida de las mujeres de la clase trabajadora, obscureciendo también el vínculo entre el ámbito de la producción y de la reproducción social.*

Estos tres elementos son los que hacen a lo que nos referíamos, en modo metafórico, en el título del capítulo como “un trabajo que cuesta más y vale menos”. Como dijimos al inicio, la lupa puesta en lo que sucede en “el punto de la producción” permite acceder a estas formas específicas en que se configura la opresión de las mujeres, cuyas consecuencias no se reducen a lo que sucede en el lugar de trabajo, sino que se extienden hacia los diversos ámbitos de la vida social. Pero, además, permite comprender que el carácter generizado de la clase trabajadora no es una característica “exógena” a su constitución como tal (del mismo modo que no lo es la raza o la migración), sino que es parte constituyente de las formas concretas que asume su morfología, su organización y su lucha. En el capítulo que sigue nos concentraremos, justamente, en el análisis de la organización sindical en el lugar de trabajo y el papel de las mujeres en ella.



## 2 / TRABAJADORAS MILITANTES: TENSIONES ENTRE GÉNERO, ORGANIZACIÓN SINDICAL Y REPRODUCCIÓN SOCIAL

*Paula Varela, Josefina Lazcano Simoniello y  
Lucio Pandolfo Greco*

Como señalamos en la introducción del libro, uno de los auspiciosos efectos de la nueva ola feminista ha sido la proliferación de estudios que se interrogan por el rol que juegan las mujeres en las organizaciones sindicales<sup>1</sup>. La pregunta no es nueva, sino que ha estado presente en el feminismo desde sus orígenes en lo que se configuró como una larga historia de “encuentros y desencuentros” entre movimiento de mujeres y movimiento obrero en los últimos 150 años. Historia tallada en el terreno de las luchas políticas y sociales, pero también de las producciones teóricas (Arruzza, 2014).

El abordaje de esta pregunta en la actualidad se enfoca, mayoritariamente, en el análisis de lo que sucede en el nivel de las dirigencias sindicales en diversas ramas (distribución de cargos, cumplimiento del cupo sindical, creación de secretarías de género, etc.), la construcción de redes de sindicalistas mujeres, y la generación de articulaciones entre organizaciones sindicales y feministas, como la Huelga Internacional de Mujeres. Menos estudiado hasta ahora es lo

1 Para distintos *raccontos* de las investigaciones empíricas recientes sobre sindicalismo y género, véase Arriaga y Medina, 2018; Cambiasso y Yantorno, 2020. Para una mirada desde la historia social, véase Andújar y D'Antonio, 2020.

que sucede en los lugares de trabajo, tanto en las comisiones internas o cuerpos de delegados, como en el activismo de las mujeres trabajadoras. Esta dimensión resulta fundamental no solo por la importancia del lugar de trabajo en la configuración de una clase trabajadora generizada, sino también porque, como hemos planteado en el debate sobre la revitalización sindical post crisis de 2001 (Varela, 2015, 2016a), el lugar de trabajo ha sido central en la recomposición social y gremial de los trabajadores, dando lugar a un “sindicalismo de base” de 2004 en adelante que tuvo fuerte impacto en las formas que asumió el nuevo protagonismo sindical en el país. Como se señala en la introducción del libro, las tres estructuras laborales en las que desarrollamos trabajo de campo (Subte, Madygraf y Mondelez Victoria) presentan una fuerte organización sindical en el lugar de trabajo y formaron parte, con distintas dinámicas y características, del proceso de sindicalismo de base surgido de 2004 en adelante. Además, las direcciones de las organizaciones obreras de estas tres estructuras laborales se referencian, ideológica y políticamente, en el campo de la centro izquierda e izquierda, cuestión relevante porque esos sectores ideológico-políticos (heterogéneos en sus posiciones) son los que, a su vez, han sido parte activa de la nueva ola feminista desde el #Niunamenos hasta la lucha por la legalización del aborto, integrando no sólo las instancias de organización y movilización, sino también los debates alrededor de los derechos de las mujeres. Es decir que, para estas organizaciones de trabajadores, la discusión sobre la opresión de las mujeres (bajo sus distintas formas e intensidades) no es una discusión ajena.

En este contexto, este capítulo indaga en *las formas específicas que adquiere la militancia de las mujeres en el lugar de trabajo, atendiendo no sólo a las prácticas concretas sino al modo en que éstas son perci-*

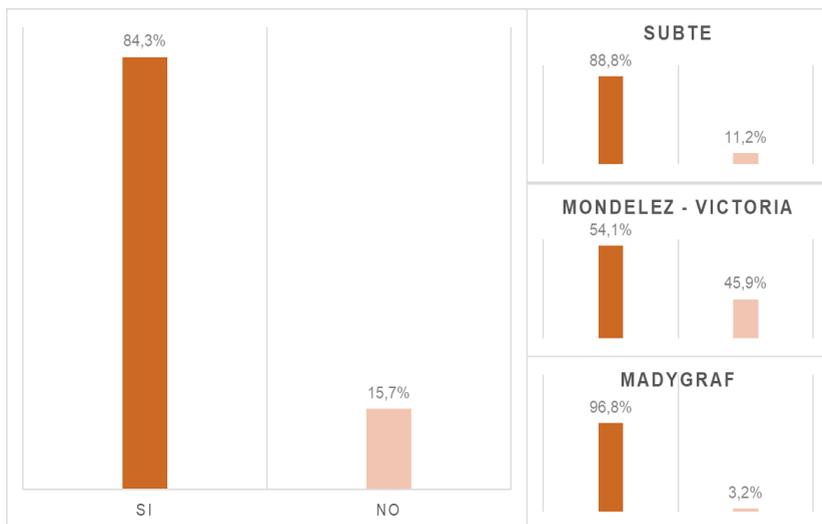
*vidas por las y los trabajadores de esas estructuras laborales*<sup>2</sup>. Los interrogantes sobre los que nos concentramos son: ¿cómo es percibida la participación de las mujeres en la organización sindical por parte del colectivo de trabajadores? ¿cuáles son las tensiones entre esa percepción y las formas concretas en las que ellas participan? ¿qué argumentaciones o justificaciones aparecen sobre la desigualdad? ¿qué demandas surgen a la hora de pensar en las mujeres trabajadoras? ¿el trabajo de reproducción social se configura como problema sindical o permanece en el ámbito de los problemas privados?

## LA "PERCEPCIÓN DE IGUALDAD" Y SUS CONTRADICCIONES

Entre los principales interrogantes que teníamos en el momento de realizar el trabajo de campo estaba la cuestión de las percepciones que les propias trabajadoras tenían sobre la participación de las mujeres en la vida sindical en su establecimiento laboral. Si bien la masividad y politización del movimiento de mujeres de 2015 en adelante había colocado en el debate público una serie de desigualdades y opresiones de género (como la violencia machista, la mercantilización de los cuerpos, el derecho al aborto, el trabajo reproductivo, las asimetrías en el mercado de trabajo, etc), el lugar de las mujeres en los sindicatos no formaba parte de los ejes centrales de discusión. Para abordar esto, la pregunta que realizamos fue "¿usted considera que las mujeres participan en igualdad de condiciones con los varones en actividades sindicales en su lugar de trabajo?"

2 Una versión preliminar de este artículo puede encontrarse en Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco "Género y participación sindical en los lugares de trabajo: las tensiones entre sindicalismo y feminismo" en Nora Goren (editora), *Feminismo y Sindicalismo en la Argentina. Diálogos y Praxis*. EDITORIAL: EDUNPAZ.

Gráfico 1. Percepción de la participación de las mujeres en actividades sindicales general y por estructura laboral



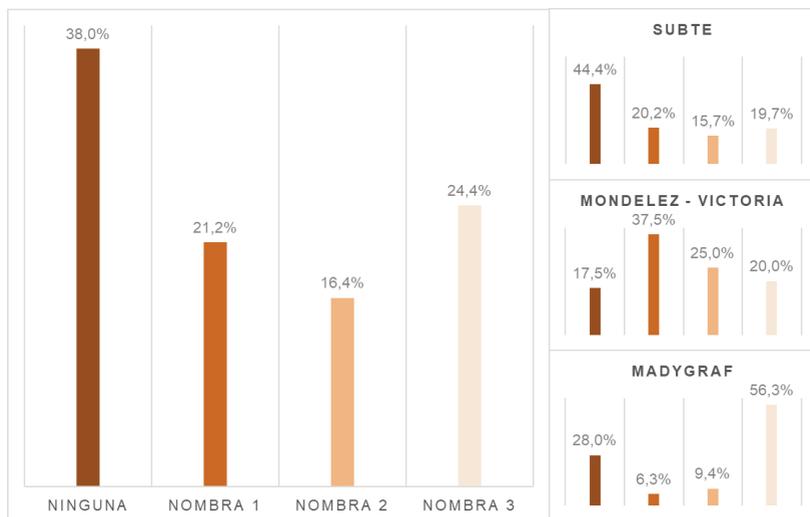
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Como puede observarse, la percepción de “igualdad de condiciones” en la participación de las mujeres respecto de los varones fue sumamente alta. Tomando las tres estructuras laborales, el 84% respondió que sí. Si discriminamos por cada una de las estructuras, lo que se observa es que tanto en el Subte como en Madygraf, quienes consideran que las mujeres no participan en igualdad de condiciones en las actividades sindicales es una pequeña minoría (11% y 3% respectivamente), mientras que en Mondelez Victoria se divide en forma más pareja (54% por el sí y 46% por el no), constituyéndose en la única estructura de las tres en la que casi la mitad de los encuestados respondieron que perciben desiguales condiciones en la participación de las mujeres en la actividad sindical. Esta diferencia entre Mondelez Victoria, por un lado, y Subte y Madygraf, por el otro, re-

plica lo que habíamos encontrado en el capítulo 1 al preguntar por la discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo: mientras en Subte y Madygraf la inmensa mayoría de trabajadores respondieron que no había discriminación hacia las mujeres, en Mondelez Victoria dos tercios respondió que sí. En este sentido, Subte y Mady presentaban una percepción de igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo que combinaba no discriminación en el ámbito laboral y participación igualitaria en la actividad sindical, mientras Mondelez Victoria presentaba una visión mucho más crítica y posiciones mucho más repartidas en ambos tópicos.

Al igual que en el capítulo 1, decidimos contrastar las respuestas a la pregunta por las condiciones de igualdad (o desigualdad) de la participación de las mujeres en la actividad sindical con otras que inquieran sobre otros aspectos del mismo problema. Una de ellas es la que solicita a los trabajadores que nombren tres referentes mujeres de su estructura laboral. Esta pregunta resulta interesante porque, en lugar de solicitar opiniones y/o percepciones de los encuestados, apunta directamente a indagar sobre el registro que tienen respecto de la actuación de las mujeres en la actividad laboral.

Gráfico 2. Mención de referentes mujeres general y por estructura laboral



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

He aquí la respuesta tomando en consideración las tres estructuras laborales: *la primera minoría, 38% de las encuestadas, no logra mencionar el nombre de ninguna referente mujer; el 21% logra nombrar solo una; el 16% logra mencionar dos; y el 24% logra recordar tres nombres de referentes mujeres.* Es decir que el porcentaje de quienes no logran mencionar ninguna referente es muy superior al de quienes logran mencionar tres. Esto sucede en paralelo a que un 84% responde que las mujeres participan en igualdad de condiciones con los hombres en las actividades sindicales.

¿Cómo puede explicarse este desfasaje entre la percepción de igualdad y la gran dificultad para recordar el nombre de referentes sindicales mujeres? Por supuesto, las explicaciones pueden ser muchas, pero hay algunos indicios que pueden servir para reflexionar al respecto. *Uno de ellos es el rol que juegan las mujeres en la organización*

*sindical en estas estructuras laborales*<sup>3</sup>. Como puede observarse en el gráfico 2, la estructura en la que hubo mayor dificultad para nombrar referentes mujeres es el Subte, con un 44% de encuestados que no mencionó el nombre de ninguna referente, el 20% mencionó solo una, el 16% dos y el 20% tres. De las referentes mujeres mencionadas, la que se destaca ampliamente es Virginia Bouvet, secretaria de Organización de la AGTSYP desde su fundación en 2008 y miembro del núcleo duro del cuerpo de delegados del Subterráneo (Metrodelegados) desde su conformación. Bouvet es mencionada por el 45% de quienes respondieron positivamente, la que le sigue (pero con una diferencia mayor a 20 puntos) es Karina Nicoletta, con el 22%, quien ocupa el cargo de secretaria de Género del sindicato. Luego, aparecen distintas referentes sindicales, ninguna de las cuales supera el 6% de menciones. He aquí un primer dato interesante, las dos referentes mujeres más mencionadas (aunque con mucha diferencia entre sí), ocupan secretarías en el secretariado ejecutivo de la AGTSyP, lo que da la pauta de la relación entre la ocupación de cargos de dirección y la visibilidad de las mujeres sindicalistas ante sus compañeras y compañeros de trabajo. Por su parte, en el caso de la secretaria de Organización, la visibilidad es mucho mayor porque cumple un papel fundamental en la relación del sindicato con los afiliados por una doble vía: en primer lugar, porque se ocupa, por estatuto, de organizar y estar presente en las reuniones del cuerpo

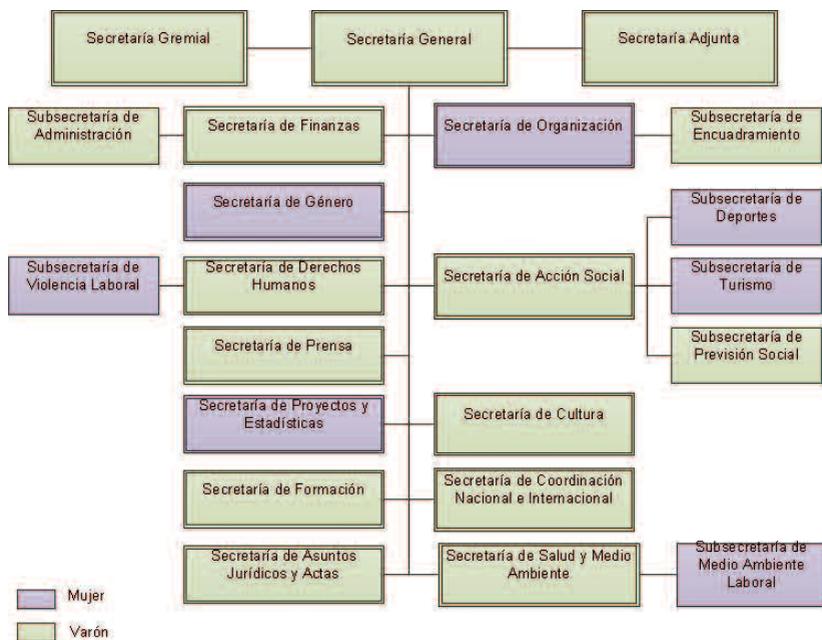
- 3 En el Subte existen dos sindicatos: AGTSyP con aproximadamente 2.500 afiliados y UTA con aproximadamente 600. Del total de trabajadores encuestados (178): 132 estaban afiliados a la AGTSyP, 33 a la UTA, 3 a ambos sindicatos, 8 no estaban afiliados, 1 afiliado no quiso responder a cuál y 1 NS/NC. Para el análisis de los cargos ocupados por mujeres en la organización sindical nos basamos en la AGTSyP (el sindicato más representativo) que, al ser un sindicato específico del Subte que surge del ex cuerpo de delegados (Metrodelegados), consideramos que puede tomarse como una organización sindical del lugar de trabajo, la cual tiene dos tipos de organismos: la dirección de la AGTSyP y el cuerpo de delegados. Analizaremos la participación de las mujeres en ambos organismos.

de delegados, organismo de 90 miembros, votados en cada línea. Esto hace que “Organización” tenga trato cotidiano con las delegadas de las seis líneas de subterráneo. En segundo lugar, esta secretaría es la que resuelve los problemas relativos a la propia afiliación (carnets, materiales de difusión, campañas, etc) lo que obliga a estar en permanente contacto con los trabajadores de la estructura<sup>4</sup>. En este sentido, creemos que el hecho de que Virginia Bouvet sea mencionada como referente mujer muy por encima del resto de compañeras, se debe a un doble motivo: por su rol histórico en los procesos de organización y lucha desde el origen de la conformación de los Metrodelegados; y porque, una vez conformada la AGTSyP, Bouvet ocupa una secretaría sumamente importante y también, fuertemente política, que la obliga a estar en relación con delegadas y trabajadores de toda la estructura laboral.

Si se mira la composición de género del Secretariado Ejecutivo de AGTSYP más allá de la figura de Bouvet, se encuentra lo siguiente:

- 4 Artículo 45.-Son deberes y atribuciones de la Secretaría de Organización: atender la promoción de la afiliación, elección de delegados, convocatoria y funcionamiento regular de la Asamblea y Cuerpo de delegados, los conflictos de encuadramiento sindical y, en general, los que afecten el ámbito de representación de la Entidad, así como las situaciones de práctica desleal. Presidirá las deliberaciones del Cuerpo de delegados. Asimismo, será responsable por la distribución de todos los materiales de interés para delegados y afiliados y la preparación y, eventual, coordinación con la secretaría respectiva, de los eventos en que pudiera participar la Asociación (Estatuto de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro, 2014)

Ilustración 1. AGTSyP - Secretariado Ejecutivo 2015-2019



Fuente: Elaboración propia en base a la información AGTSyP.

De un total de 15 secretarías, 3 son ocupadas por mujeres, es decir un 20%. Si a eso le sumamos las 7 subsecretarías, encontramos que 4 están ocupadas por mujeres, lo que sube el promedio general a un 31%, logrando que se cumpla con la ley de Cupo para la actividad sindical (ley 25674)<sup>5</sup>, que rige para la AGTSyP según el artículo 11 del estatuto vigente. Esta composición de género en la AGTSyP puede

5 La ley 25674, sancionada en 2002 y reglamentada en 2003, establece que: “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores”. En ninguna de las estructuras laborales analizadas, las mujeres alcanzan el 30%,”

considerarse como uno de los factores que explican que sea difícil para los trabajadores encuestados recordar el nombre de una referente mujer, en la medida en que, además de que ninguna mujer ocupa una de las “tres principales secretarías” (general, adjunta, gremial), excepto en el caso de Bouvet, tampoco ocupan un cargo de liderazgo, o lo que Godinho Delgado llama “puestos importantes”. Siguiendo el relevamiento de la Sindical Internacional (CSI), la autora indica que:

Del total de mujeres en puestos directivos, solo el 26% ocupa puestos importantes, como presidenta, vicepresidenta, secretaria general, secretaria general adjunta y tesorera. Se verifica, por lo tanto, una desigual distribución de los cargos, también comprobada en los casos analizados en Britwumm y Ledwith (2014, p. 5). Las sindicalistas se quejan de que, aunque con cupo o paridad, les resulta difícil ocupar puestos de más poder y representatividad, pues los hombres no los quieren ceder (Godinho Delgado, 2020: 37).

Si tenemos en cuenta este señalamiento de Godinho Delgado y miramos únicamente los dos cargos más importantes de los sindicatos, el relevamiento de la CSI encuentra que las mujeres ocupan menos del 15% de esos cargos. Esta desigualdad no tiene el mismo valor en gremios con mayoría de trabajadoras mujeres que en aquellos en los que las mujeres son minoría, como es el caso del Subte<sup>6</sup>, pero sirve para pensar en las formas en que se configuran concretamente las políticas de apertura a la participación de las mujeres en los sindicatos. Una de las estrategias de las organizaciones sindicales que suele ser difícil de desarticular es la de crear nuevos cargos en las estructuras directivas (como secretarías auxiliares o subsecretarías), para que éstos sean ocupados por mujeres sin que eso deje afuera a

6 Sobre el modo en que se incorporan mujeres trabajadoras en el Subte y las luchas libradas al respecto, véase Rosal (2007).

ningún varón y, por ende, sin que modifique la ecuación de género real de las direcciones sindicales. Si se compara la proporción de mujeres en las secretarías de la AGTSyP (21%) con la proporción en las subsecretarías (60%) se abre la pregunta acerca del ejercicio de este tipo de mecanismos.

El otro organismo de toma de decisiones en el Subte es el cuerpo de delegados, histórica forma de organización de base que protagonizó la oposición a la UTA y la lucha por la conquista de derechos de suma importancia que sentaron las bases para la formación de la AGTSyP. La elección del cuerpo de delegados no está regida por la ley de Cupo sindical y, si miramos su composición, encontramos que de un total de 85 miembros (en el momento del trabajo de campo<sup>7</sup>) 6 son mujeres, es decir un 7%, lo que significa que está muy por debajo de la composición de género de la estructura laboral, con un 21% de trabajadoras mujeres<sup>8</sup>. Este hecho resulta especialmente significativo, a nuestros ojos, para explicar el alto porcentaje de trabajadores que no pudieron recordar el nombre de ninguna referente mujer: en una estructura laboral muy grande con 3.700 trabajadores en el momento del trabajo de campo, y muy dispersa geográficamente (lo que hace que la gran mayoría de los trabajadores no se crucen nunca durante su jornada laboral y ni siquiera se conozcan), el organismo de base es aquel que puede mantener una relación cotidiana con los trabajadores, incluso con aquellos que no tienen una relación activa con el sindicato (o ni siquiera están afiliados). Si ese organismo de

7 Actualmente (año 2020) tiene 90 miembros y 7 son mujeres.

8 En la convocatoria a elección de delegados por sector de 2017, la dirección del sindicato, sugirió que “con la intención de propiciar la participación de todos y todas, en los lugares donde preste servicio personal de ambos sexos, se sugiere un cupo de representación femenina en las listas, con un mínimo de 1 mujer donde se postulen 3 ó 4 candidatos y de 2 mujeres donde se postulen 5 candidatos” (Convocatoria a elecciones 2017).

base tiene tan baja proporción de delegadas mujeres, resulta comprensible que los trabajadores tengan dificultades para nombrar referentes mujeres. Lo que aquí encontramos es que en el análisis de la visibilidad que tienen las referentes sindicales mujeres para el colectivo de trabajadores hay que tener en cuenta *una triple relación*: no sólo aparece como determinante la ocupación de cargos directivos, sino también de “puestos importantes” (en el sentido de lo que plantea Godinho Delgado) lo que implica peso político en las decisiones de la organización, y además la participación de mujeres en los organismos democráticos con presencia cotidiana en el lugar de trabajo, como el cuerpo de delegados. Este último elemento, que introduce el problema del carácter democrático y de base de la organización obrera y de la presencia de las mujeres en ese espacio de organización, nos parece central para el análisis del peso de las mujeres en la organización sindical (y nos conduce al caso de Madygraf).

Madygraf fue la estructura laboral en la que más capacidad de mencionar referentes mujeres tuvieron las encuestadas. El 56% logró mencionar tres referentes (contra el 20% de Subte) y un 28% no logró mencionar ninguna (contra un 44% de Subte). Pero además hay otra diferencia interesante: si bien hay referentes que concentran mayor cantidad de menciones que otras, no hay diferencias tan pronunciadas sino que *el panorama se presenta como el de un conjunto de trabajadoras mujeres que resultan referentes de la fábrica para los y las encuestadas*. Las cinco más mencionadas son: Laura (38%), Ingrid (31%), Jimena (28%), Erica (22%) y María (19%). Esto puede atribuirse principalmente a dos conjuntos de factores. El primero tiene que ver con las características particulares de la estructura laboral, fundamentalmente su carácter de cooperativa bajo gestión obrera directa y su tamaño. Como señalamos brevemente al inicio, Madygraf funciona desde 2014 bajo la dirección de los propios trabajadores

organizados en asamblea. La asamblea de fábrica es el organismo en el que se discuten todas las decisiones relativas a la cooperativa, tanto las productivas (situación económica, ventas, proceso de trabajo, solicitud de subsidios, etc.), como las político-sindicales (medidas de lucha, jornadas culturales en el predio fabril, etc.). Es decir que, las posiciones que allí se plantean y quienes las sostienen lo hacen a la vista del conjunto del colectivo de trabajadores. Si a eso sumamos el tamaño de la fábrica (154 trabajadores en total en el momento de realización de la encuesta) y su concentración geográfica (todo se realiza en la misma planta), las chances de conocer, reconocer y recordar el nombre de referentes mujeres es mucho mayor. Hay también otra cuestión de vital importancia: la no existencia de lo que Marx llamó el “mando directo del capital” en la planta fabril, lo cual modifica completamente la circulación de los cuerpos y la temporalidad dentro de la planta, permitiendo algo que resulta imposible en una empresa bajo patrón: que los trabajadores visiten otros puestos de trabajo que no son los propios (sin recibir un castigo), que utilicen sus tiempos de descanso para charlar con sus pares (por ejemplo de cuestiones sindicales o políticas) o que se queden dentro de la planta por fuera de su horario laboral “haciendo política” o “haciendo sociales”. Esas condiciones particulares permiten suponer que los vínculos y el conocimiento que les trabajadores tienen de sus referentes (entre ellos, las mujeres) puedan ser mayor, motivo por el cual recordar sus nombres resulta más sencillo.

Pero hay un segundo conjunto de factores que consideramos muy importante: la existencia de la Comisión de Mujeres *de Madygraf* como organismo propio de las activistas en la fábrica y su relación con la asamblea de fábrica como organismo de toma de decisiones del conjunto del colectivo obrero. La Comisión de Mujeres (CM) se conformó en 2011 (cuando la imprenta estaba aún bajo gestión de RR Donnelley S.R.L.) con las esposas, novias e hijas de los obreros, como

organismo de apoyo a las luchas que llevaban adelante los trabajadores contra los recortes de la empresa, los intentos de despidos y los ataques a la Comisión Interna fabril<sup>9</sup>. En ese entonces, la gráfica estaba compuesta sólo por obreros varones en el sector de la producción. Con el paso del tiempo, la CM se transformó en uno de los pilares de la lucha que desembocó en la toma y puesta en producción, y en uno de los pilares de la empresa bajo gestión obrera. Además de incorporar a las mujeres a las tareas de la imprenta (proceso que, como veremos más adelante, no estuvo exento de tensiones), esta CM es el organismo que se ha ocupado de vincular la lucha fabril con la lucha feminista que se despliega más allá del portón de la planta, organizando, por ejemplo, la participación de Madygraf en las movilizaciones por la legalización del aborto en 2018 (Arruzza y Varela, 2019). Todas las referentes mujeres mencionadas por les encuestades pertenecen a la CM<sup>10</sup> (la cual está compuesta por 20 trabajadoras), haciendo que sea indisociable la visibilidad que tienen las referentes mujeres de la fábrica de la existencia de la CM. En este sentido, hay tres elementos de la CM que se vinculan de manera directa con el hecho de que Madygraf haya sido la estructura laboral en la que sus trabajadores tuvieron más capacidad de mencionar referentes mujeres. El primero es que, como dijimos antes, la CM está compuesta (en su gran mayoría) por esposas, novias, hijas y familiares de los obreros de la ex Donnelley, lo que hace que esas mujeres tengan un vínculo con los obreros que excede el lugar de trabajo y se extiende sobre otros aspectos de su vida social y afectiva, aspectos de vital importancia. Cuando los obreros están mencionando “referentes mujeres”, en algunos casos, están mencionando a sus compa-

9 Para profundizar sobre la Comisión de Mujeres de Madygraf véase los capítulos 4 y 5 de este libro.

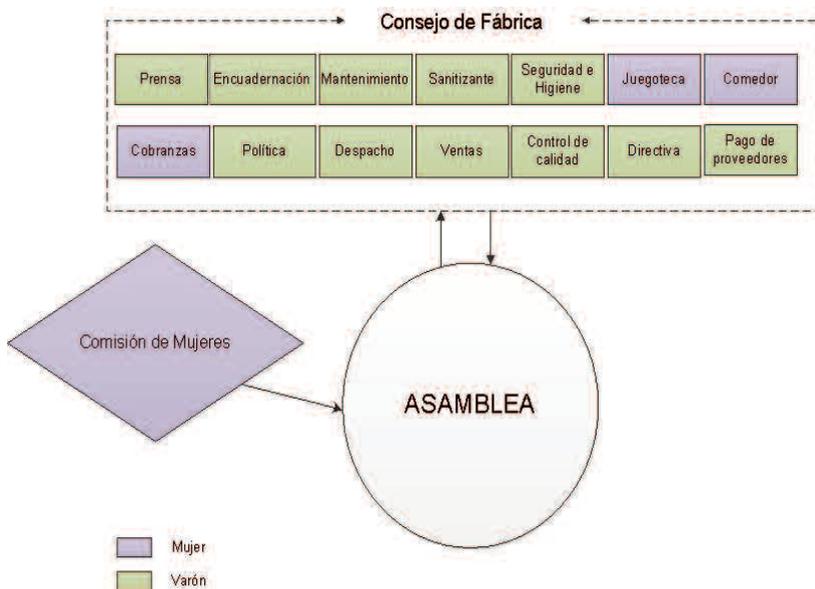
10 De hecho, uno de los encuestados varones, al preguntarle por referentes mujeres de la fábrica respondió, directamente, “la Comisión de Mujeres”.

ñeras afectivas. Pero además, dado que la CM se conformó en 2011 en pleno proceso de lucha de los obreros contra los ataques de la patronal, esas mujeres son también “compañeras de lucha”, es decir, compañeras de la experiencia vital que constituye todo proceso colectivo de organización, movilización, acción directa, enfrentamiento, etc. El segundo elemento es que la CM, que lleva casi 10 años de existencia, opera como un organismo colectivo de politización de las mujeres y, en tanto tal, de visibilización del rol de las mujeres dentro de la unidad fabril. Esto abre (o reabre, para ser más precisos) el debate sobre la importancia de los espacios autónomos de deliberación y debate democrático de las mujeres dentro de las organizaciones mixtas, como los sindicatos o como una fábrica recuperada. El tercer elemento directamente ligado al anterior es la relación entre la CM y la asamblea de trabajadores de la fábrica, en la medida en que las decisiones que son tomadas por las mujeres en el marco de la CM y a partir de la discusión autónoma de las trabajadoras, son llevadas luego a la asamblea de trabajadores de la fábrica (organización mixta), para que sean allí discutidas y votadas como políticas de Madygraf. Ese ejercicio democrático obliga a las mujeres de la CM a argumentar sus políticas de forma tal que éstas sean adoptadas por el conjunto del colectivo fabril, profundizando su experiencia de politización en tanto trabajadoras mujeres. Vuelve a aparecer aquí la importancia de la relación entre la participación de las mujeres y el carácter democrático de los organismos obreros.

Esto no significa que la existencia de la CM implique necesariamente que las mujeres de la fábrica ocupen puestos importantes en los organismos de dirección fabril. Madygraf tiene, como principal organismo de toma de decisiones, la asamblea de trabajadores en la que pueden participar todos los trabajadores de la planta y que se realiza regularmente (desde 2014 hasta 2019, ese fue el único organismo colectivo permanente). En 2019 crearon el consejo de fábrica, orga-

nismo de 21 miembros que se reúne semanal o quincenalmente y funciona como un cuerpo de delegados: los 14 sectores en que se dividen las tareas de la fábrica, tanto relativas a la producción y venta (entregas, proveedores, clientes, etc.) como relativas a la gestión obrera (trámites legales, relaciones con la comunidad, comedor fabril, juegoteca para niños, etc.), proponen sus delegades, los cuales se votan en la asamblea de trabajadores. A los efectos legales, Madygraf cuenta también con una directiva compuesta por tres trabajadores, que designa un delegado para el consejo de fábrica como cualquier otro sector. Si se mira la composición de género de estos organismos encontramos lo siguiente:

Ilustración 2. Organigrama Madygraf



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas con trabajadoras de Madygraf

Tomando al consejo de fábrica, de 21 miembros, 4 son mujeres (19%), que provienen de los siguientes sectores: 1 de Comedor, 2 de Juegoteca (ambos sectores tienen fuerza de trabajo completamente femenina) y 1 de Cobranzas. Prensa y mantenimiento son dos sectores completamente de varones y el resto de sectores son mixtos. Si observamos esta distribución de género dentro del consejo de fábrica se encuentra no sólo una baja composición de mujeres en el organismo, sino dos elementos importantes: 3 de las 4 delegadas provienen de sectores en los que solo hay mujeres (por lo que no podrían haber votado delegados varones), y además, dos de las tres actividades están directamente relacionadas con la reproducción social (comedor y juegoteca). Esto tiene, a nuestro juicio, una doble lectura. Por un lado, la réplica en el interior de la fábrica de la división sexual del trabajo a partir de la cual las trabajadoras mujeres se ocupan de las tareas de reproducción de la fuerza de trabajo, motivo por el que son delegadas de los sectores en que se llevan a cabo esas tareas. Esto está ligado a la forma específica en que las propias mujeres se incorporaron a una fábrica cuya producción era realizada enteramente por varones: la primera medida propuesta por la Comisión de Mujeres y votada en la asamblea luego de la toma fue la creación de la juegoteca como espacio de cuidado de las y los hijos de los operarios, espacio que situaron en la ex oficina de recursos humanos. La puesta en pie de la juegoteca<sup>11</sup> fue vivida como un triunfo por la Comisión de Mujeres y el conjunto de la fábrica, en tanto sector “conquistado” en la estructura fabril que expresaba, a su vez, el rol central de la CM en la lucha que deriva en la toma. Luego, por requerimientos de la producción y ante la necesidad de tomar más personal, los obreros deciden incorporar a mujeres en otros sectores de la planta, como encuadernación y administración. Este proceso de incorpo-

11 Para un análisis de la juegoteca, véase el capítulo 5 en este mismo libro.

ración, relativamente reciente (2015), no estuvo exento de tensiones ligadas, por un lado, al hecho de que históricamente Madygraf (ex Donnelley) fue una fábrica de varones, argumento que operaba como fundamento de cierta resistencia de un sector de obreros a la incorporación de mujeres. Por otro lado, a que ninguna de las integrantes de la CM venía de la industria gráfica (algunas, incluso, no habían trabajado nunca de forma asalariada) lo que funcionaba como argumento de “falta de formación”. Pese a dichas resistencias, la asamblea decidió la incorporación de las mujeres, quienes fueron ocupando distintos puestos en todos los sectores de la planta, excepto en mantenimiento y prensa.

Hay, sin embargo, otro elemento sumamente interesante en el hecho de que las mujeres sean delegadas de “tareas de reproducción social” y que complejiza su lectura: estas tareas son tomadas por los trabajadores como “sectores de fábrica” y no como “externas” a la unidad fabril. Cuando en 2019 se crea el consejo de fábrica y se discute su conformación a partir de delegados por sector, se define que los sectores como la juegoteca (inexistente bajo patrón) y el comedor (tercerizado bajo patrón) sean considerados sectores fabriles, como prensa o mantenimiento. Esto le quita el carácter de sectores “subordinados” o “secundarios” y coloca a sus trabajadoras en el mismo nivel que otras tareas de la fábrica. A tal punto es así que, dado que Juegoteca tiene dos turnos, sus trabajadoras tienen dos delegadas en el consejo de fábrica, una por turno. *En este sentido, lo que observamos es el traslado al interior de la unidad fabril de la división sexual del trabajo a partir de la cual las mujeres se ocupan de la reproducción social, pero al mismo tiempo, un reconocimiento de la importancia de dichas tareas como parte del trabajo necesario para el sostenimiento de la fábrica y, por ende, parte de la representación política en el consejo de fábrica.*

Para terminar este apartado nos referiremos a lo que sucede en Mondelez Victoria. En esta fábrica, casi la mitad de las encuestadas respondió que las mujeres no participan en igualdad de condiciones con los varones en las actividades sindicales, mostrando una mayor percepción de la desigualdad que las otras dos estructuras. Esto puede deberse a que, si bien hubo delegadas mujeres en otras conformaciones de la Comisión Interna fabril, como distintos encuestados señalan y como hemos desarrollado en el capítulo 1, la Comisión Interna vigente en el momento del trabajo de campo fue la primera en tener una expresa política hacia las mujeres (particularmente ligada a la denuncia de condiciones de trabajo), política que, de hecho, había sido eje de su campaña como lista opositora a la lista Verde (el oficialismo en el STIA). Es decir que desde la propia organización obrera, el discurso de que las mujeres han estado relegadas es muy fuerte y la idea de que dicho relegamiento recién ahora está siendo revertido, también. Esa reversión tiene, además, un rostro y un nombre propio: Teresa.

Tere dice que hubo una o dos delegadas antes que ella pero fue después de mucho tiempo y en base a la política que nosotros hacíamos que el oficialismo, digamos, aprovechaba nuestra política para poner mujeres delegadas, pero no eran representativas estas delegadas (...) las mujeres tienen infinitos reclamos que nunca se llevaron adelante porque las mujeres que las representaban eran solamente por una imagen, no cumplían el rol. En cambio Tere no, no es así (...) Nosotros le dijimos que la presencia de ella era importante, que como ella se plantaba, no es solamente la imagen, sino lo que ella hacía como mujer dentro la interna y dentro de la Agrupación Bordó, las compañeras mismas se sentían muy representadas por ella. No es lo mismo tener una persona mujer que la usen políticamente para ganar una interna pero que después no te sirva como Tere que a nosotros nos sirve un montón. A nosotros, digo a la gente de ahí adentro [señala la fábrica], sobre todo a las mujeres para que hoy tengan un lugar dentro

de la planta, porque hoy vos hablas con las mujeres de la fábrica, que son más de cien, y yo digo: de repente surgieron las mujeres, porque antes no se las veía (entrevista a delegado de Mondelez Victoria, 2017).

Esta percepción es coherente con el registro que tienen las encuestas respecto de las referentes mujeres. Ante la solicitud de mencionar tres referentes, encontramos que la primera minoría (37%) logra recordar un solo nombre (muy mayoritariamente el de Tere) y que solo el 17% no logra recordar el nombre de ninguna mujer (el porcentaje más bajo de las tres estructuras, contra el 44% del Subte y el 28% de Madygraf); el 25% nombra dos y el 20% nombra tres (contra igual porcentaje en el Subte y el 56% en Madygraf). Es decir que, sin lugar a dudas, el nombre que se erige en esta estructura laboral como referente mujer es el de Teresa. Como desarrollamos en un artículo dedicado exclusivamente a la situación en Mondelez (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020), hay un elemento que llamó nuestra atención: ninguna de las trabajadoras mujeres encuestadas logró recordar el nombre de tres delegadas, mientras que el 24% de los trabajadores varones sí pudo hacerlo, mostrando un mayor distanciamiento de las operarias respecto de la actividad sindical de las mujeres, distanciamiento que también se observa en una menor tasa de afiliación de las mujeres de la planta en relación a la de los varones.

En cuanto a la composición de género de la Comisión Interna (no regida por la ley de Cupo sindical), en el total de miembros de la CI (8) la única mujer es Teresa, lo que constituye un 12% en una fábrica en la que las mujeres constituyen el 13% del total de trabajadores, acercándose así a la paridad entre la proporción de mujeres en el organismo sindical de base y en el conjunto de la fábrica. Eso vuelve particularmente interesante el hecho de que es justamente en esta fábrica el porcentaje de quienes dijeron que *no había igualdad de*

condiciones en la participación sindical para las mujeres fue el más elevado (casi 50%). Consideramos que esa percepción de la desigualdad está directamente ligada a lo que encontramos en el capítulo 1 como explicación de la percepción de discriminación hacia las mujeres en Mondelez Victoria: la combinación entre la permanente campaña de la propia CI sobre el destrato sufrido por las mujeres en la fábrica (lo que hizo que “la desigualdad de género” flotara en el aire en casi todas las entrevistas como algo “obvio”), y las malas condiciones de trabajo concretas sufridas por las mujeres, vinculadas también con el hecho de que su incorporación (en una fábrica “de hombres”) es relativamente reciente, refuerza la percepción de que las mujeres son una suerte de “ciudadana de segunda” en la fábrica. Como señala un delegado:

Esta es una fábrica en un principio bastante machista, primero porque el establecimiento no fue hecho para mujeres, por ejemplo: no hay tantos baños de mujeres como si de hombres; el vestuario de hombres está bastante acondicionado, el de las mujeres no. Después de que nosotros asumimos como Comisión Interna ellas empiezan a tener aire acondicionado en su vestuario, un vestuario que no tiene salida de emergencia. Estamos discutiendo con Seguridad y con toda el área que corresponda para poner en condiciones. En el año que yo entré, en el 2005, había muy pocas mujeres que trabajaban, creo que en el 2007 recién empezaron a entrar y entraron justamente por lo que Tere decía... (entrevista a delegado de Mondelez Victoria, 2017).

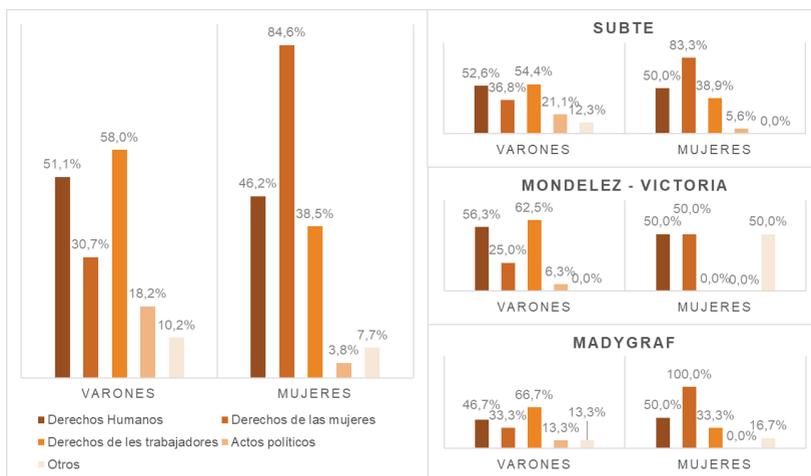
Las propias condiciones de trabajo tan desiguales para las mujeres en Mondelez Victoria, sumado a la denuncia de la CI sobre el tema y a la militancia de Teresa, es parte de lo que explica que en esta estructura laboral, a diferencia de las otras dos, la percepción de desigualdad sea más alta y la visibilidad de las referentes mujeres esté concentrada fuertemente en la figura de Teresa.

## ¿CÓMO SON INTERPELADAS LAS MUJERES TRABAJADORAS PARA MILITAR EN LOS LUGARES DE TRABAJO?

Uno de los argumentos que suele aparecer a la hora de preguntarse por qué las mujeres no participan más en las organizaciones sindicales es la idea de que son las propias trabajadoras las que no tienen interés o que prefieren hacer otras cosas. Este argumento que, por supuesto, en muchos casos resulta seguramente verdadero (como lo es también aplicado a los varones) suele operar como una responsabilización de las propias mujeres sobre su “no militancia”, lo que obstruye el análisis de las condiciones concretas que hacen posible u obstaculizan la participación de las trabajadoras en los sindicatos.

Al intentar analizar si este prejuicio operaba en las estructuras laborales bajo estudio, encontramos dos elementos que resultan de interés. En primer lugar, el alto grado de participación de las mujeres trabajadoras en *movilizaciones extra fabriles*, particularmente aquellas referidas a los derechos de las mujeres, lo que pone en duda (de facto) cualquier afirmación sobre su falta de interés en la participación y/o militancia en general. La pregunta formulada fue: “En los últimos años, ¿participó alguna vez de marchas, manifestaciones públicas, etc. de carácter no sindical? ¿En cuáles?”, y la respuesta fue la siguiente.

Gráfico 3. Participación en manifestaciones no sindicales por género.  
General y por estructura<sup>12</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016-2018.

Si miramos el resultado general de las tres estructuras laborales, vemos que un abrumador 85% de las mujeres que respondieron haber participado de manifestaciones no sindicales, lo hizo en aquellas relacionadas con los derechos de las mujeres. Este porcentaje supera en más de 50 puntos el de los varones, de los cuales un 31% participó de ese tipo de manifestaciones. Si miramos el resto de las categorías, encontramos que en relación a derechos humanos la participación de mujeres y varones es similar (46% y 51%, respectivamente); en relación a derechos de los trabajadores, los varones

12 Del total de encuestados, el 53% respondió que no participó en los últimos años de manifestaciones no sindicales y el 47% respondió que sí. Dentro de quienes respondieron que sí, se aisló cada una de las categorías más mencionadas (derechos de los trabajadores, derechos de las mujeres, derechos humanos, actos políticos, otros) y se analizó diferenciando por género en la base general y por estructura laboral.

participan 20 puntos por encima de las mujeres encuestadas (58% y 38%, respectivamente); y en relación a los actos políticos, los varones también participan más que las mujeres (17% y 4%, respectivamente).

La primera y más obvia conclusión está ligada con el fuerte impacto que las movilizaciones por los derechos de las mujeres han tenido en las trabajadoras de estas estructuras. Como ha sido analizado en distintos textos sobre el proceso que se inicia con el #Niunamenos en 2015, pasa por la generación del primer paro nacional de mujeres en 2016 y el paro internacional de mujeres en 2017, hasta la lucha por la legalización del aborto en 2018 (Palmeiro, 2019; Gago, 2019; Laudano, 2017; Varela, 2020b), la nueva ola feminista atravesó todos los espacios sociales (hogares, escuelas, fábricas, hospitales, oficinas, negocios, universidades) y despertó una militancia masiva que politizó a las mujeres y transformó al movimiento en un actor que tiende a superar su carácter sectorial y a constituirse como un fenómeno político que se suma a la pléyade de protestas en reclamo de justicia o contra las políticas que atacan derechos. El nuevo ascenso feminista se introduce, así, en la serie de movimientos sociales que combinan los reclamos de un sector puntual de la población (las mujeres, los cuerpos feminizados y las disidencias) con “la defensa del valor de la vida”, en oposición a la naturalización de que hay vidas que no valen o no importan (Varela, 2020b)<sup>13</sup>.

Si miramos lo que pasa por estructura laboral, los porcentajes de participación de trabajadoras en manifestaciones por los derechos de las mujeres son, en Madygraf del 100%, en Subte del 83% y en

13 El Black Lives Matter es un gran ejemplo de esto, nacido en EUA pero propagado más allá de sus fronteras, en la medida en que coloca sobre la mesa el *carácter sistémico de las vidas que no importan*. Es este carácter sistémico el que otorga rasgos de universalización a este tipo de movimientos que, si bien tienen un aspecto sectorial, tienden a trasvasarlo, interpelando a otros sectores que toman como propia la demanda. Véase, Varela, 2020b.

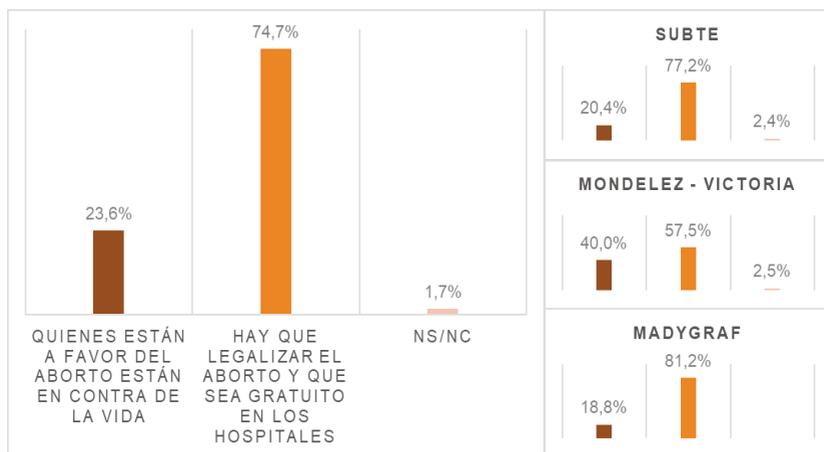
Mondelez Victoria del 50% (siempre entre quienes respondieron que sí participaron de manifestaciones no sindicales). Estas diferencias pueden explicarse, al menos parcialmente, por dos factores relacionados entre sí. El primero es la propia política de la organización obrera de base para facilitar la participación de las trabajadoras en dichas manifestaciones. En el caso de Madygraf, la Comisión de Mujeres fue la encargada de organizar (y de debatir dentro de la fábrica) las formas de garantizar la participación de las obreras en las manifestaciones de la nueva ola feminista. Desde 2015 (un año después de la toma) participan como fábrica en los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM). En relación con las movilizaciones por la legalización del aborto, la propuesta que la CM realizó a la asamblea de trabajadores fue que los trabajadores varones cubrieran los puestos de trabajo de las mujeres (cumpliendo con la entrega de productos sin la cual la cooperativa no cobra), para que ellas pudieran participar activamente de las marchas y vigílias (Arruzza y Varela, 2019). En el caso del Subte, el apoyo de la AGTSyP al #Niunamenos fue expreso (al igual que la organización para la participación en los ENM), disponiendo de recursos del sindicato para alentar la participación de las trabajadoras. Con posterioridad a nuestro trabajo de campo, la AGTSyP participó también activamente de la construcción del paro internacional de mujeres del 2017, y en 2018 llevó a cabo la “Operación Araña” organizada por el sindicato, cantantes y actrices que implicó performances artísticas en las terminales de la red de subtes y en las formaciones rodantes en horarios de fuerte flujo de pasajeros en defensa de la legalización del aborto. En Mondelez la capacidad para organizar la participación de las trabajadoras en las protestas extra fabriles es mucho menor porque como Comisión Interna del sector manufacturero privado, la posibilidad de parar y/o movilizar se encuentra directamente relacionada con la posición que adopte el sindicato (STIA), sin lo cual quedan sin “cobertura” ante la empresa

y librados a posibles sanciones tanto hacia la CI como a los trabajadores involucrados en las acciones. Además, como CI no disponen de fondos propios y, tratándose de una CI opositora, no reciben tampoco ayuda económica del STIA, todo lo cual obstaculiza la organización colectiva de la participación de las trabajadoras en marchas y movilizaciones. El segundo factor está relacionado con la ubicación geográfica de cada estructura laboral. El Subte, tiene sus cabeceras en el centro neurálgico de la Ciudad de Buenos Aires (CABA), que también opera como centro político (Plaza Congreso y Plaza de Mayo). Eso hace que se facilite la participación en las movilizaciones (luego o antes de la jornada laboral) y posibilita también la circulación a través del propio Subte para llegar a las protestas. Tanto para Madygraf como para Mondelez Victoria, la participación en una manifestación en CABA implica un viaje en transporte público de alrededor de dos horas desde sus lugares de trabajo, con todo lo que eso implica de “infraestructura” en recursos económicos y de cuidado (particularmente para las mujeres que son madres)<sup>14</sup>.

Más allá de la situación particular en cada estructura, es claro que el altísimo porcentaje de trabajadoras que participaron de manifestaciones por los derechos de las mujeres muestra no sólo el proceso de politización que esta nueva ola ha significado, sino la fuerte interpelación que estas demandas generan. Si miramos la opinión de las mujeres trabajadoras de estas estructuras sobre el aborto, vemos que un 81% se pronuncia a favor de la legalización, casi en los mismos niveles que el porcentaje de participación en manifestaciones. Si desglosamos esa cifra por estructura, en Subte la opinión favorable es casi igual al promedio (82%), en Madygraf sube al 89% y en Mondelez baja al 68% (lo cual es muy alto de todos modos).

14 De las trabajadoras encuestadas, en Subte el 35% vive en CABA, y el 65% en el gran Buenos Aires (GBA); en Mondelez, el 17% vive en CABA y el 83% en GBA; y en Madygraf, el 100% vive en GBA.

Gráfico 4. Opinión de los trabajadores en torno al aborto, general y por estructura.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Obrera 2016-2018.

Este contexto de alta politización y movilización de las trabajadoras en relación con sus derechos hace que se vuelva necesaria la formulación de la siguiente pregunta: ¿en qué medida las organizaciones sindicales logran interpelar a las mujeres por medio de la formulación de demandas con las que se identifiquen? ¿En qué medida facilitan los medios para que se vuelvan activistas o militantes de sus derechos como mujeres trabajadoras? Para indagar al respecto, preguntamos a los trabajadores si el sindicato debería tener más política para fomentar una mayor participación de las mujeres y nos encontramos con el siguiente panorama: el 42% de los encuestados consideró que no, el 38% indicó que sí, el 14% no pudo tomar una posición al respecto, y el resto optó por no responder.

Comencemos analizando el 42% de quienes consideran que el sindicato no debiera hacer más por fomentar la participación de las mujeres. Aquí encontramos dos tipos de respuestas muy diferentes. Por

un lado, quienes creen que el sindicato ya hace lo suficiente o que ellas ya participan lo suficiente. Esta apreciación es completamente coherente con lo que indicamos en el primer apartado sobre la percepción, muy mayoritaria, acerca de que las mujeres participan en condiciones de igualdad con los varones en las actividades sindicales. Por otro lado, y aquí surge algo muy interesante, otro sector de quienes consideran que el sindicato no debería fomentar una mayor participación, lo hace porque concibe la participación de las mujeres ligada estrictamente a una decisión personal, es decir que aquellas trabajadoras que no participan es porque no quieren. Veamos algunas respuestas que expresan distintos matices dentro de esta idea. En el caso de algunos varones, no solo tienden a responsabilizar a las mujeres por su nivel de participación, ligándolo a un deseo individual, sino también a características propias “del género” que las alejarían del ámbito de lo público y, por tanto, de la política: “para mí es una cuestión de que no se meten porque no quieren, no sé si es algo cultural o de carácter” (encuesta a trabajador de Subte, 2016). Otro argumento en línea con esto, pero introduciendo más abiertamente la idea de lo que las mujeres “pueden o no pueden hacer” es: “creo que una mujer no puede estar en los cortes de calles, haciendo quilombo, porque es a los hombres a quienes se están enfrentando.” (encuesta a obrero de Mondelez, 2017). En cambio, las respuestas de las mujeres presentan un rasgo distintivo, como podemos ver en la siguiente trabajadora del Subte: “la participación depende de que la mujer que quiera pueda, le tiene que gustar. Eso habría que preguntárselo a alguna delegada o trabajadora que quiera postularse” (encuesta trabajadora de Subte, 2016). Aquí, lejos de considerar la actividad sindical o política como territorio de los hombres, se introduce la idea de que es una actividad que te tiene que gustar y que, si te gusta, tenés que poder hacerla. Si bien no aparece la mención a condiciones materiales y afectivas que obstaculizan o facilitan la par-

ticipación, sí aparece la cuestión de la “posibilidad”. En este sentido, vale destacar las palabras de una dirigente del subterráneo entrevistada que, aunque la cita es larga, resulta rica para el análisis.

Un poco el prejuicio creo que es mixto, está entre el hombre que se siente más cómodo con el hombre y prefiere ser referenciado en un varón y en la mujer también que a veces se auto limita o se dedica o por ahí prioriza irse corriendo a la casa y no quedarse. Este es un trabajo muy demandante. Las mujeres que lo hacemos y algunos de los varones que lo hacemos a veces traemos a nuestros hijos a las reuniones. Nuestros hijos van a ser el día de mañana ciudadanos muy particulares, porque estuvieron todo el tiempo en reuniones de extraños en asambleas en las que se votaban cosas raras (risas). Yo llevé una vez a una reunión a mi hijo que lo llevaba muy seguido y después de tres horas mi hijo hacía dibujos y yo ya no me acuerdo de qué tema estábamos hablando, pero fíjense ustedes porque el dibujo de él fue un piquetero con un pañuelo con dos sables, uno en cada mano que decía “la lucha por los puestos de trabajo”. Tenía seis años. Bueno es un poco más difícil para las mujeres, existe todavía el prejuicio y existe mucho de la autocensura de la propia mujer que está pensando en “no me dejan” o “no me consideran igual” o “me discriminan” o “no me escuchan porque soy mina”. Se preocupan más por la mirada del otro que en hacer a pesar del otro. Porque los espacios se ocupan, los espacios se ejercen, no se pide tanto permiso, seas hombre, seas mujer, ocupas los lugares que se deban ocupar, haces las cosas que sean necesarias hacer, así ocupas un lugar seas del sexo que seas. Yo a veces noto que la mujer es un poco más pasiva en el sentido de quejarse o del feminismo clásico: quejarse porque el hombre no me considera, como si valiera más la opinión de ese hombre que la propia. Yo me considero igual y me muevo como un igual y al que no le gusta tendrá problemas psicológicos él, es decir que se haga tratar si no me considera igual en el grupo para todos ellos, si no me consideran igual (entrevista a dirigente del subterráneo, 2015).

Aquí aparecen una serie de elementos sumamente importantes. Por un lado, una atribución de responsabilidad a las propias mujeres por priorizar “irse corriendo a la casa” en lugar de quedarse en el sindicato, y una caracterización de cierta pasividad ante las cuestiones sindicales. Sin embargo, inmediatamente aparecen dos cuestiones claves para la reflexión sobre la militancia sindical: el carácter “demandante” de la actividad y su impacto directo en el trabajo de reproducción social. Esta relación (que ha sido muy tematizada teóricamente) aparece aquí como parte central de una clara reivindicación del esfuerzo que hacen quienes militan sindicalmente, pero *no como una problematización de los tiempos que rigen dicha militancia y de lo que hace (o no hace) el sindicato como organización colectiva al respecto*. Es decir, el vínculo entre militancia y trabajo de reproducción social aparece en forma clara, pero como mecanismo de exaltación del valor y esfuerzo *individual* de los militantes (incuestionable, por cierto), y no como problematización de los obstáculos que implican para quienes realizan el trabajo de reproducción social (mayoritariamente las mujeres) disponer del tiempo para participar de la actividad sindical. Como señalan Torns y Recio en su estudio sobre la relación entre militancia y ámbito de la reproducción social:

Tales análisis también observan cómo esta ausencia sindical femenina se ve reforzada por las formas de trabajo y organización de los propios sindicatos, ya que, muy a menudo, se rigen por modelos de organización propios de los tiempos de vida masculina. Es decir, por un régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público (Munro 1999; Le quentrec y Rieu 2002). Algunas autoras han hecho notar que el modelo de carrera sindical se sigue centrando en un modelo de hegemonía masculina, basada en un estar excesivamente presente en las instituciones. Excesos de presencia que niegan o invisibilizan otras formas de estar y actuar, más vinculadas a las maneras de vivir en femenino (Guillaume 2007; Torns y Recio, 2011: 252).

En las palabras de la dirigente del Subte aparece una cierta reivindicación de este “régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público”. Prima la aceptación de que ocupar espacios, hacer las cosas que son necesarias hacer, ejercer los lugares, implica que los hijos “estén todo el tiempo en reuniones de extraños, en asambleas en las que se votaban cosas raras”, antes que la pregunta: ¿qué podrían hacer las organizaciones sindicales para que la participación en ellas no requiera someterse a “los tiempos de vida masculina” que implican un *esfuerzo individual* que muy pocas personas (particularmente si son mujeres con hijos a cargo) pueden realizar? La demanda de que las organizaciones sindicales garanticen espacios de cuidados de niños o convoquen sus reuniones y asambleas en horarios que faciliten la participación de las mujeres trabajadoras no aparece en el horizonte discursivo.

Observemos ahora las respuestas de quienes contestaron que sí es necesario que el sindicato tenga más política para fomentar la participación de las mujeres. Lo primero que llamó nuestra atención es el desfase entre el 15% que perciben que las mujeres no participan en igualdad de condiciones en el sindicato y el 38% que considera que el sindicato debe tener más política para la participación de las mujeres. Es decir que hay un 23% de encuestadas que cree que las mujeres participan en igualdad de condiciones, pero aun así considera que el sindicato debería hacer más en este sentido, lo que indicaría que aquella participación “igualitaria” es, de todos modos, insuficiente. Primer dato destacable: la gran mayoría de este 23% son mujeres. Los motivos presentados son, básicamente, tres: que hay que promover la participación mediante espacios de formación y acciones de concientización; que es importante que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres y que estén involucradas en las luchas; y *que hay que abordar el problema de la escasez de tiempo que tienen las mujeres para participar de la militancia sindical.*

Veamos cómo aparece este último argumento de la mano de trabajadoras de las tres estructuras laborales: “sí, organizar los horarios de acuerdo a las necesidades de las mujeres. Es difícil, las mujeres tienen muchas cosas que hacer, cuidar bebés, ir al médico, etc.” (encuesta a trabajadora Mondelez Victoria, 2017). “[Sí,] Guardería para dejar a los chicos” (encuesta a trabajadora de Madygraf, 2018). “Hay un cupo femenino por estatuto que está cubierto, tal vez falta militancia femenina para fomentar, las condiciones existen, pero falta, hay poco tiempo, las compañeras tienen hijos, etc.” (encuesta a trabajadora de Subte, 2016). Aquí aparece claramente la relación entre la posibilidad de participar de las mujeres y el tiempo que dedican a la reproducción social, de modo que la idea de que el sindicato “haga más para fomentar la participación” está asociada a que se adapte a las necesidades de las mujeres, o bien organizando los horarios en función de ellas o bien disponiendo de medios para satisfacer estas necesidades (guarderías). Así lo planteaba un delegado del Subte:

Lo que pasa que también, justamente, no es la misma... digamos no es la misma situación de las mujeres, es más difícil muchas veces para las mujeres poder participar o ser delegadas porque tienen el... el problema extra de tener que hacerse cargo de sus hijos, de la casa, de la familia fuera de su horario de trabajo entonces es algo que hay que tratar de solucionar, de mejorar porque hay pocas mujeres delegadas. La verdad es poco el porcentaje de mujeres delegadas porque digamos en las listas de delegados no hay un porcentaje obligatorio que deba ser representado... (entrevista a delegado del Subte, 2015).

En este sector de trabajadores (minoritario si tomamos el total de encuestados) para quienes existe abiertamente una relación contradictoria entre participación de las mujeres en los sindicatos y trabajo de reproducción social, resulta sin embargo difícil que aparezca abiertamente la demanda por formas concretas en que el sindicato debe organizar y garantizar el cuidado de niños durante las activi-

dades sindicales. Más difícil aún resulta que aparezca la idea de que, como dice Godinho Delgado, los sindicatos se inserten “en las luchas por políticas públicas de cuidados, actuando en conjunto con otros sectores sociales como el movimiento feminista” (Godinho Delgado, 2020: 43). La cuestión del trabajo de *reproducción social permanece, mayoritariamente, como un problema del ámbito privado.*

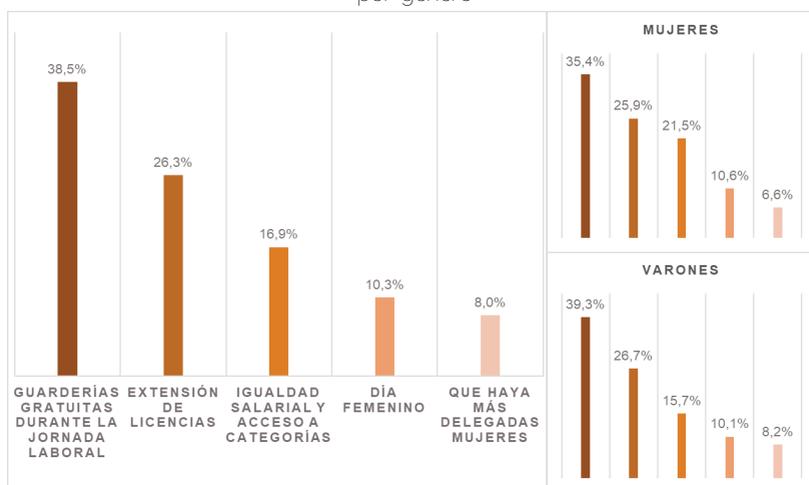
## EL TRABAJO DE REPRODUCCIÓN SOCIAL COMO “MORADA OCULTA”

Parafraseando a Marx y su idea de que el ámbito de la producción es la “morada oculta” del capital, Nancy Fraser (2014) plantea que el capitalismo contemporáneo está constituido sobre distintas “moradas ocultas” que son, al mismo tiempo, absolutamente necesarias y absolutamente negadas en su necesidad. El ámbito de la reproducción social (y el trabajo que, básicamente las mujeres, llevan a cabo en él) es una de esas moradas tan necesarias como negadas<sup>15</sup>. Lo interesante de este planteo (más allá de lo que ella denomina su comprensión ampliada del capitalismo) es que hace hincapié no sólo en el carácter fundamental del trabajo doméstico y de cuidados (entendidos ambos como trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo), sino que resalta la importancia de que este trabajo aparezca velado, invisibilizado. Un trabajo que, aunque está siempre presente por sus efectos, su carácter privado hace que sea sumamente difícil de transformar en problema político, en demanda de clase y en programa de acción colectiva. Sobre esta dificultad quisimos profundizar mediante la siguiente pregunta: “si tuviera que elegir tres

15 Esta idea de “moradas ocultas” (entre las que están, además de la reproducción social, la naturaleza y el poder político) le permiten a Fraser pensar estos ámbitos como condiciones de posibilidad de fondo para la existencia del capitalismo y, por tanto, pensar las luchas de género, las ecológicas y las políticas (a las que luego agregará las raciales a partir de la oposición del par expropiación-explotación) como potencialmente anticapitalistas. Véase Fraser, 2014.

reclamos de las mujeres trabajadoras ¿cuáles elegiría en orden de prioridad?” Las opciones leídas eran 5: a) Guarderías gratuitas durante toda la jornada laboral; b) igualdad salarial y de acceso a categorías; c) extensión de licencias pagas; d) día femenino; e) que haya más delegadas mujeres (también se dio la posibilidad a encuestados y encuestadas de que incluyeran una respuesta no comprendida en las opciones anteriores). Los resultados de esta indagación son los siguientes<sup>16</sup>.

Gráfico 5. Prioridad en el reclamo de las mujeres trabajadoras general y por género



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016-2018

La opción más elegida, con un 38%, es “guarderías gratuitas durante la jornada laboral”, seguida de “extensión de licencias pagas” con un

16 Para facilitar el análisis y la exposición de sus resultados se realizó un índice a partir de las respuestas múltiples: a las opciones elegidas en primer orden se las ponderó por triplicado respecto de la opción 3 y a la segunda por duplicado respecto también de la última opción. Es decir, la opción elegida en primer lugar se multiplicó por tres, la segunda por dos y la última no sufrió alteraciones.

26% (incluye tanto las licencias por maternidad como aquellas que se otorgarían por familiar enfermo), y la tercera opción más elegida, casi 10 puntos porcentuales por detrás de la segunda, es la igualdad salarial y acceso a categorías, con un 17%. Primera cuestión a destacar: las dos opciones más elegidas son demandas vinculadas al trabajo de reproducción social, las cuales sumadas totalizan el 64%. Si observamos estas mismas respuestas según el género de los encuestados, la distribución del orden de elección se comporta de manera similar. Si dentro de la discusión sobre el trabajo de reproducción social nos concentramos particularmente en la demanda de licencias por hijo enfermo, encontramos que hay una problematización respecto de por qué ésta debería ser únicamente para las mujeres (problematización en sintonía con lo que se discute en distintos sindicatos sobre las licencias por maternidad/paternidad). Al respecto, resulta pertinente destacar las palabras de uno de los delegados gremiales del Subte:

La licencia por hijo enfermo está contemplada únicamente para las mujeres. De acuerdo con la edad del hijo varía los días de licencia y son anuales. O sea, por ejemplo, de 0 a 3 años son tres días anuales de licencia. Justo a esa edad me parece que es la que más necesitas tener... De 4 a 7 años son dos días, y de 8 a 12 o a 13, ya no me acuerdo, es un día solo. Pero son días anuales y sólo para mujeres. Lo cual, por ahí, vos tenés a un compañero viudo, separado, qué se yo, no importa, que tenga hijos a cargo, él, y no esté en pareja, y no puede gozar de la licencia (entrevista a delegado del Subterráneo, 2015).

Como se observa, aparecen dos cuestiones relacionadas con el hecho de que las licencias por hijo enfermo estén contempladas únicamente para las mujeres. Por una parte, un cuestionamiento a la exclusión de los trabajadores varones del régimen de licencias en el convenio colectivo de trabajo, cuestionamiento que es, al mismo tiempo, un reconocimiento del rol de los varones como padres. Por

otra, este cuestionamiento no está asociado en el relato del entrevistado necesariamente a una discusión sobre *el reparto del trabajo de reproducción social entre varones y mujeres*, ni a una crítica al hecho de que dicho trabajo recae mayoritariamente sobre las mujeres, sino al problema que tienen aquellos trabajadores varones *que no cuentan con una mujer para realizar ese trabajo*. Es decir que está asociado más bien a la crisis de la familia nuclear (o ciertas situaciones particulares) y no tanto al cuestionamiento de los roles de género dentro de dicha unidad familiar. Los ejemplos de hombres que podrían necesitar licencias por hijo enfermo pero no las pueden solicitar (debido al régimen excluyente) son o viudos, o separados o que no están en pareja. Es decir, trabajadores que por algún motivo (el que sea) tienen sus hijos a cargo, ya sea en forma permanente (viudo) o en forma temporaria (separado o sin pareja). Esto hace que se combine la crítica al no reconocimiento del rol de los trabajadores varones en la paternidad con una falta de cuestionamiento a la asociación entre trabajo de reproducción social y mujeres (siempre que las mujeres existan dentro del hogar). Además, hay una invisibilización de las mujeres trabajadoras como sujeto de reclamo y de derecho al reparto del trabajo de reproducción social con los trabajadores varones. En ningún momento aparece la idea de que los varones deberían poder acceder a las licencias porque es *un derecho de las mujeres no realizar el trabajo de reproducción social* como si fuera algo “natural”.

En cierta medida, la pregunta por las demandas de las mujeres trabajadoras habilitó a que se ponga sobre la mesa de debate más abiertamente el problema del cuidado de los hijos (por medio del reclamo de guarderías y licencias), cosa que había aparecido solo minoritariamente cuando preguntamos sobre las dificultades para la participación de las mujeres trabajadoras en la organización sindical. Sin

embargo, incluso cuando aparece como problema, lo hace en forma esquiva, como si la “morada oculta” se resistiera a salir de su escondite.

Para ahondar en esta relación, decidimos analizar una serie de preguntas que se proponen interiorizarse en la distribución de las tareas de reproducción social en los hogares. Además de preguntar explícitamente quién las realiza<sup>17</sup>, se indagó acerca de las prácticas concretas, solicitando a cada encuestado que indicara qué cantidad de horas diarias dedicaba a *tareas domésticas y de cuidado*<sup>18</sup> e indicara también cuántas horas dedicaba su pareja (de modo de poder establecer quién dedicaba más tiempo, siempre desde la perspectiva de quien responde la encuesta). Naturalmente, para este análisis sólo se incluyeron a los trabajadores y trabajadoras que convivían con sus parejas para evaluar el reparto de tareas domésticas y aquellos/as que convivían con sus parejas e hijos pequeños respecto de las tareas de cuidado. Los resultados son los siguientes: el 56% de los varones responde que dedica menos tiempo que su pareja (mujer) a *las tareas domésticas*, mientras que sólo un 6% de las mujeres responde de esa forma respecto de su pareja (varón). Si lo miramos por la positiva, encontramos que el 45% de las mujeres responde que dedica más tiempo que sus parejas a las tareas domésticas, mientras este porcentaje es solo del 3% entre los varones. En el medio, hay una amplia franja de trabajadores (tanto varones como mujeres) que respondieron que dedican igual tiempo que sus parejas al trabajo doméstico (41% de varones y 49% de mujeres). Para las *tareas de cuidado* los

17 La pregunta N°11: ¿quién o quiénes se ocupan de las tareas domésticas en su hogar? presentaba una serie de opciones: a) vos; b) tu pareja; c) hijo/s; d) hija/s; e) otros (quiénes).

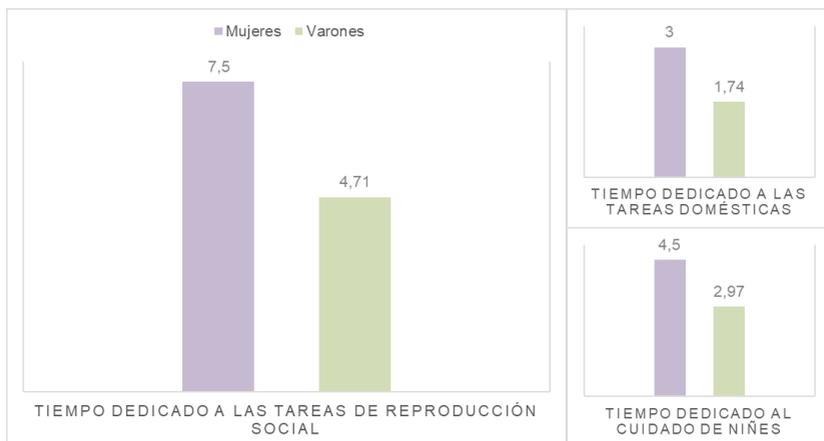
18 La pregunta N° 12: ¿cuánto tiempo le dedica usted y cuánto su pareja por día a tareas domésticas y tareas de cuidado? presentaba un cuadro en el que el encuestador/a completaba la cantidad de horas según eran dictadas por los encuestados.

porcentajes se modifican achicando las distancias entre varones y mujeres: en contraste con el abrumador 56% de los varones que afirman que dedican menos tiempo al trabajo doméstico que sus parejas, aquí “solo” un 32% de los varones dice dedicar menos tiempo que sus parejas a las tareas de cuidado. Entre las mujeres, ese porcentaje es de 16%. En cuanto a quienes afirman que hay un reparto igualitario de las tareas de cuidado, encontramos un 60% entre los varones y un 72% entre las mujeres.

Lo primero que salta a la vista es que *la percepción de reparto igualitario de tareas de reproducción social es muy alta*, tanto entre los varones como entre las mujeres. Cuando nos referimos a la resistencia de “la morada oculta” del trabajo reproductivo a volverse evidente, no lo consideramos como un “problema de los trabajadores varones” sino como un problema que afecta al conjunto de las y los trabajadores y, como tal, a las organizaciones sindicales (y a todas las organizaciones mixtas de la clase obrera). Por eso decidimos contrastar esta alta percepción de reparto igualitario de tareas de reproducción social con lo que les propias trabajadoras respondieron cuando se les preguntó por la cantidad de horas que dedicaban a las tareas domésticas y a las tareas de cuidados<sup>19</sup> y encontramos lo siguiente.

19 La pregunta que realizamos fue ¿cuánto tiempo le dedica usted y cuánto su pareja por día a: las tareas domésticas y el cuidado de niños, ancianos o familiares? Esta pregunta no pretendió ser una medición del tiempo dedicado al trabajo de reproducción social (medición que implicaría una serie de decisiones metodológicas como las que se ponen a discusión en CEPAL, 2014), sino una aproximación a la temática para profundizar en la incidencia del ámbito reproductivo en la militancia en el lugar de trabajo.

Gráfico 6. Promedio de horas diarias dedicadas a tareas de reproducción social según género.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Si miramos los datos obtenidos en nuestra encuesta encontramos que la percepción mayoritaria de las y los trabajadores encuestados entra en contradicción con lo que ellos mismos declaran como tiempo dedicado a las tareas de reproducción social. Tomando las tareas domésticas, las trabajadoras dedican 3 horas por día mientras que los trabajadores dedican casi la mitad, 1,7 horas por día (es decir, una brecha de 1,3 horas por día); y si tomamos el tiempo dedicado a tareas de cuidado, las trabajadoras dedican 4,5 horas por día, mientras que los trabajadores 3 horas (es decir que la brecha es de 1,5 horas). *Eso es lo que conforma, tomando las tareas de reproducción social en su conjunto, una brecha total 2,8 horas por día entre trabajadoras mujeres y trabajadores varones.*

Por último, decidimos indagar en el “tiempo de trabajo total”, es decir el que se conforma con la suma del tiempo dedicado al trabajo asalariado más el tiempo dedicado al trabajo de reproducción no remun-

nerado. Y encontramos este panorama: mientras las trabajadoras mujeres tienen una jornada de trabajo total de casi 15 horas por día, los trabajadores varones tienen una jornada de trabajo total de 12 horas. Esto es así incluso teniendo en cuenta que la jornada de trabajo asalariado suele ser mayor para los varones que para mujeres.

Gráfico 7. Promedio de Tiempo de Trabajo Total por género. General y por estructura laboral



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

La información sobre el *tiempo total de trabajo* reviste suma importancia porque, como señalamos al inicio, resulta necesario analizar lo que sucede en el ámbito de la producción y el de la reproducción como dos momentos de una misma relación<sup>20</sup>, lo cual permite en-

20 Hay distintas perspectivas teóricas que abogan por una mirada relacional respecto de lo que sucede en el ámbito de la producción y el de la reproducción. Al respecto, véase Goren y Prieto, 2020; Arruzza y Bhattacharya, 2020; Ferguson, 2020; Varela, 2020.

tender la forma en que opera la división sexual del trabajo en ambos espacios, coagulando las desigualdades entre los géneros. La militancia sindical y, particularmente, aquella que se lleva adelante en los lugares de trabajo (donde se combina la actividad gremial con el trabajo asalariado) está signada por la tensión entre el tiempo dedicado a las tareas de reproducción social, aquel requerido por el trabajo asalariado, y el que implica la actividad sindical. Como han señalado Teresa Torns y Carolina Recio:

Un segundo bloque de dificultades procede de la doble presencia femenina, situación que las obliga a asumir, a la vez y de manera simultánea, el tiempo y el trabajo -en el empleo y en el hogar-familia- y les resta tiempo de dedicación a la militancia sindical (Mendoza 1998). (...) Según todas las mediciones realizadas, a día de hoy, las mujeres asalariadas tienen asignada una mayor carga total de trabajo, ya que se encargan casi de forma exclusiva del trabajo doméstico y de cuidado, mientras que la no participación en la realización de esta carga rígida y cotidiana de trabajo sigue siendo la norma masculina de presencia en el hogar. Ello implica que también se da una falta de participación de los sindicalistas en el trabajo doméstico y de cuidado. Absentismo masculino tolerado socialmente que, en este caso, utiliza el activismo o la militancia sindical como excusa (Torns y Recio, 2011: 251/252).

Es decir, no es solamente que la mayor carga de *tiempo de trabajo total* en la jornada diaria de las mujeres trabajadoras dificulta su participación en la militancia sindical, sino que en muchas ocasiones la militancia sindical resulta, para los varones, un justificativo aceptado de la no realización de trabajo de reproducción social en el hogar. Esta percepción desigual respecto de la relación entre militancia y tiempo de trabajo está directamente relacionada con la naturalización del trabajo de reproducción social como parte de las tareas de las mujeres y con la dificultad de perforar ese sentido común. Pese

a la evidencia de la mayor carga de tiempo de trabajo total para las trabajadoras y del impacto directo que esto tiene en las posibilidades (o no) de participar en la organización sindical, un sector considerable de las encuestadas priorizan la responsabilización a las propias mujeres como explicación del nivel de su militancia sindical. Casi el 70% de los trabajadores varones que responsabilizan a las mujeres por su (falta de) militancia sindical reconocen dedicar menos horas diarias al trabajo doméstico que sus parejas, pero no establecen ninguna relación entre una cosa y la otra.

## PALABRAS FINALES

Este capítulo se concentró en *las formas específicas que adquiere la militancia de las mujeres en el lugar de trabajo, atendiendo no sólo a las prácticas concretas sino al modo en que éstas son percibidas por las y los trabajadores de esas estructuras laborales*. Y lo hizo, analizando tres estructuras laborales con fuertes organizaciones en el lugar de trabajo y cuya política sindical incorpora el debate sobre la opresión de las mujeres. Señalamos aquí algunos elementos que consideramos relevantes con el fin de aportar a posibles agendas de debate e investigación, tanto en el campo de las propias organizaciones sindicales como en el de las ciencias sociales.

En primer lugar, *y en sentido contrario a cualquier mirada unilateral sobre los avances de las mujeres en los sindicatos, se vuelve evidente la persistencia de la desigualdad y la dificultad que encuentran las trabajadoras para volverse militantes y dirigentes de sus organizaciones sindicales*. Esto no niega los avances que vienen realizándose (y su importancia relativa), sino que invita a poner la lupa en las prácticas y reglas de juego cotidianas que habilitan o dificultan la militancia de las mujeres trabajadoras, incluso allí donde la organización obrera reconoce el problema de la desigualdad de género. Excepto en Mon-

delez Victoria, que presenta cifras similares entre el porcentaje de mujeres en la fábrica y en la Comisión Interna, en el caso del Subte y de Madygraf, la participación de las mujeres en el cuerpo de delegados y en el consejo de fábrica respectivamente, es inferior a la proporción que ellas tienen en la estructura laboral. En la directiva de la AGTSyP (organismo regido por la ley de Cupo), las trabajadoras alcanzan el 30% gracias a su incorporación en subsecretarías, debido a que si tuviéramos en cuenta únicamente las secretarías que conforman el ejecutivo, el porcentaje sería menor. Esto está directamente relacionado con el problema *del tipo de cargos y tareas que realizan quienes sí participan en los organismos sindicales que hace, en la mayoría de los casos, que esta militancia se vuelva menos visible*. La fuerte dificultad que encontró buena parte de las encuestadas para recordar el nombre de referentes mujeres en su lugar de trabajo es una muestra de la combinación entre ambas formas de distanciamiento de las mujeres de la militancia sindical: la que se produce por una menor participación efectiva (como veremos, atravesada por el problema del tiempo de trabajo total) y la que se produce por la jerarquía que tienen, en el propio sistema de valoraciones de la organización sindical (y de los trabajadores), las tareas desarrolladas por las mujeres. Este doble distanciamiento no significa, por supuesto, que no haya habido un impacto sensible de la nueva ola feminista en las organizaciones sindicales. Como hemos señalado en otro artículo (Varela, 2020b) a partir de una periodización que va desde 2015 a 2018, se observan múltiples formas en que el nuevo movimiento de mujeres conmociona la militancia sindical, particularmente en el terreno de la creación de agrupamientos de sindicalistas mujeres tanto dentro de la CGT como de las CTA (y transversalmente a las distintas centrales) y en la creación y fortalecimiento de instancias de participación cruzada entre el movimiento feminista y el sindical. En este trabajo pudimos observar otra forma de impacto en la militancia de

las trabajadoras: la alta participación de las mujeres aquí encuestadas en movilizaciones por los derechos de las mujeres. Contra cualquier idea de “pasividad” o “falta de interés”, lo que encontramos es la disposición de un sector importante de trabajadoras a movilizarse por aquello que las interpela (con lo que eso implica en recursos económicos y de organización, sobre todo para las trabajadoras que son madres). Estos desplazamientos en el nivel de las direcciones sindicales o de las movilizaciones extra laborales no se replican, ni necesaria ni mecánicamente, en lo que sucede en los lugares de trabajo, que constituyen no sólo un *locus* histórico de organización y lucha del movimiento obrero de nuestro país (a través de las comisiones internas y cuerpos de delegados), sino espacios fundamentales de la configuración del carácter generizado de la clase trabajadora. Uno de los desafíos de los estudios dedicados al cruce entre feminismo y sindicalismo es, a nuestro juicio, *ahondar en lo que sucede en el nivel del lugar de trabajo* para analizar por un lado cuáles son las formas específicas en que los sindicatos interpelan a las trabajadoras en “el núcleo de la dominación celular”, facilitando (o no) la incorporación de las mujeres a la militancia, y por otro, cuál es el impacto que esas políticas tienen en las percepciones y prácticas del colectivo de trabajadores respecto de la opresión de las mujeres y su intersección con el mundo laboral.

En segundo lugar y fuertemente ligado a lo anterior, se introduce *la cuestión de la importancia de la participación de las mujeres trabajadoras no sólo en cargos directivos y de jerarquía política, sino también en organismos autónomos y democráticos dentro de las organizaciones mixtas (como los sindicatos)*. La experiencia de la Comisión de Mujeres de Madygraf y su configuración como espacio de politización colectivo de las obreras abre (o reabre para ser más precisos) una discusión que no es nueva dentro del feminismo en relación con las organizaciones mixtas (ya sean partidos políticos, movimientos so-

ciales o sindicatos): la importancia que tiene la construcción de espacios autónomos y democráticos en los que las mujeres puedan expresar sus opiniones, debatir y tomar decisiones que sean presentadas luego al conjunto de la organización. Estos espacios (a diferencia de lo que sucede con la creación de cargos institucionales para mujeres, como pueden ser la experiencia de secretarías *ad hoc*) operan como territorio de politización y de intercambio entre trabajadoras a partir del cual construir una agenda de demandas, pero también construir los sentidos que adquiere la opresión de género dentro y fuera del lugar de trabajo. En última instancia, operan como espacios de construcción colectiva de lugar de las mujeres en el lugar de trabajo, en la propia organización sindical, y también en el ámbito de la reproducción social, en la medida en que éste aparece ineludiblemente como problema para la militancia. Esto coloca sobre la mesa otro elemento que consideramos necesario profundizar: la relación entre la construcción de prácticas y agendas que combatan la desigualdad de género y los espacios democráticos en los que las mujeres trabajadoras puedan volverse sujetos de dicha construcción. La elaboración (no exenta de disputas) de horizontes de sentido (que permiten reconocer como injustas y modificables ciertas injusticias) es central para contraponerse a la tendencia a la naturalización de la desigualdad en la participación de las mujeres en los sindicatos, a partir de argumentos que refuerzan la idea de disposiciones individuales o personales de las mujeres trabajadoras (de carácter, de auto-censura, de sub-valoración, de falta de interés, etc.).

Esto se liga con el tercer y último elemento que queremos resaltar: *la dificultad que aún persiste para establecer la relación entre el trabajo de reproducción social (llevado a cabo mayoritariamente por las mujeres) y el carácter sistémico de su condicionamiento para la militancia sindical (y no sólo sindical) de las mujeres trabajadoras.* Como hemos señalado, pese a que las referencias al trabajo de reproduc-

ción aparecen de forma reiterada en el discurso de las encuestadas, y pese a la evidencia de la mayor jornada de tiempo de trabajo total para las mujeres que para los varones, la tendencia es que el trabajo de reproducción social permanezca como un problema a ser resuelto en forma individual de la mano de la voluntad y la decisión personal de las mujeres. Su transformación en demanda política hacia las organizaciones sindicales para que rompan con los “tiempos masculinos” que rigen el modelo de la actividad sindical y se encarguen, a su vez, de garantizar las tareas de reproducción social de sus activistas y militantes, no aparece en el horizonte discurso de casi ningún entrevistado. Esta resistencia a transformar “la morada oculta de la reproducción social” en objeto de debate público y demanda política al interior de la organización obrera, consolida su carácter de “problema privado” y dificulta también su transformación en exigencia de la organización sindical hacia Estado y hacia las empresas. En definitiva, lo excluye de la configuración de la agenda de demandas de la clase obrera, reforzando la frontera entre producción y reproducción.

Las cuestiones aquí planteadas, al igual que el trabajo de investigación en curso, tienen la ambición de aportar a un debate que, auspiciosamente, viene enriqueciéndose en el ámbito académico y también el militante: el de la relación entre feminismo y sindicalismo como dimensión fundamental de la relación entre género y clase.

### 3 / LA MILITANCIA DE LA CLASE TRABAJADORA EN UN CONTEXTO DE ASCENSO DEL MOVIMIENTO DE MUJERES: ESPACIOS, PERCEPCIONES Y PRÁCTICAS

*Mariela Cambiasso, Juliana Yantorno, Clara Posse,  
Ana Loustaunau y Mariano González Vilas*

El objetivo del artículo es profundizar en el estudio de la militancia que llevan adelante los trabajadores en distintos sectores de la industria y los servicios en la actualidad, considerando su relación con el ascenso del movimiento de mujeres y su impacto diferenciado en varones y mujeres. Analizaremos esta militancia a partir de la indagación de los *espacios en que ésta se desarrolla y los motivos que orientan los reclamos*. Para ello, tendremos en cuenta su participación en distintas organizaciones (sindicatos, partidos políticos y movimientos sociales/territoriales), así como su intervención en conflictos en el lugar de trabajo y en movilizaciones sindicales y no sindicales, diferenciando distintos *grados de compromiso militante*.

Este recorrido permite discutir con aquellos trabajos que, recuperando las teorías de la acción colectiva y los movimientos sociales, relegan a un segundo plano el lugar de trabajo para el estudio de la militancia y, aunque abordan distintos ámbitos de politización, las organizaciones sindicales no son consideradas como eje de indagación (Vázquez et. al., 2019; Vommaro y Cozachcow, 2018). En este sentido, existe un consenso en señalar al ámbito laboral como epicentro de la militancia en las décadas de 1960 y 1970, mientras que

en la actualidad cobran preponderancia los movimientos sociales, incluso como espacios desde donde se expresa la militancia de género (Longa 2016; Vila, 2012; Barrera, 2011). Si bien es innegable el lugar protagónico que comenzaron a tener los movimientos sociales y de desocupados en los años noventa, sostenemos la relevancia de abordar la militancia también a partir del estudio de las organizaciones sindicales y, en ese marco, considerar al lugar de trabajo como un espacio que es importante mirar para abordar el cruce entre militancia, género y clase en la actualidad (Cambiasso y Yantorno, 2020).

Por otro lado, el recorrido aquí propuesto permite establecer diálogos con los estudios recientes que -en el marco del actual ascenso del movimiento de mujeres- abordan el vínculo entre movimiento obrero y género, en los que se destacan contribuciones en torno a distintos ejes de análisis que es interesante tener en cuenta para el estudio de la militancia de las trabajadoras (en clave de género) en la actualidad: a) las desigualdades de género en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y la ocupación de cargos en espacios de poder (Godinho Delgado, 2020; Aspiazu, 2015; Bonaccorsi y Carrario, 2012, entre otros); b) la configuración de agendas sindicales con contenido de género y su ligazón con la militancia en el movimiento de mujeres (Goren y Prieto, 2020; Arriaga y Medina, 2020; Aspiazu, 2019); y c) el vínculo entre el proceso de “revitalización sindical” que tuvo lugar en Argentina de 2003 en adelante y las estrategias sindicales que consideran las problemáticas de género (Estermann, 2020; Arriaga y Medina, 2020; Natalucci, Ríos y Vaccari, 2019)<sup>1</sup>.

Aunque el tiempo transcurrido desde la primera movilización de “Ni una menos” no permite avanzar en definiciones concluyentes res-

1 Para un análisis más extendido sobre estos ejes ver Cambiasso y Yantorno, 2020.

pecto del impacto de la nueva ola feminista, sí abre la posibilidad de plantear interrogantes sobre los que nos interesa profundizar en este trabajo: ¿cómo se cruza el movimiento de mujeres con la clase trabajadora?, ¿qué efectos plantea con relación a la militancia que llevan adelante los trabajadores?, ¿qué puntos de contacto pueden encontrarse en torno de los espacios de organización y las acciones en que participan mujeres y varones?, ¿qué demandas/reclamos dinamizan las acciones?, ¿guardan relación con los reclamos que atraviesan el movimiento de mujeres? En definitiva, ¿qué rasgos de género asume la militancia de la clase trabajadora en la actualidad?

En términos metodológicos, partimos de los resultados de la Encuesta Obrera, que aplicamos en tres estructuras laborales: Subterráneo de Buenos Aires, la fábrica alimenticia Mondelez Victoria y la fábrica gráfica recuperada por sus trabajadores Madygraf (ex Donnelley)<sup>2</sup>. Como se desarrolla en la introducción, los tres casos comparten (aunque con especificidades propias) cuatro rasgos comunes que es importante tener en cuenta para el análisis que aquí proponemos de la militancia de los trabajadores: a) una historia de luchas y enfrentamientos contra la patronal y las direcciones sindicales que, aunque con diferentes trayectorias, definen colectivos de trabajadores altamente involucrados en la conflictividad laboral; b) la presencia de organizaciones gremiales de base que se configuran (o configuraron) en disputa con las direcciones sindicales de sus gremios; c) la influencia de corrientes políticas relacionadas con partidos de izquierda y sectores de izquierda del kirchnerismo, que disputan estrategias y orientaciones políticas dentro de los espacios laborales y sindicales; y d) la presencia de mujeres en la fuerza de

2 Se realizaron 250 encuestas entre 2016 y 2018, considerando la cuota de género. En la introducción del libro se plantea un detalle de las decisiones metodológicas que orientaron el desarrollo de la encuesta en las tres estructuras laborales.

trabajo, aunque en proporciones minoritarias respecto de los varones (en una relación aproximada de 30-70% en los tres casos).

## LA NOCIÓN DE “COMPROMISO MILITANTE” COMO APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE LA MILITANCIA DE LA CLASE TRABAJADORA

Fernando Aiziczon (2018), en su estudio sobre la militancia en el campo de la izquierda en Argentina, propone un modelo de análisis basado en la noción de “configuraciones militantes” inspirado en los aportes teóricos del politólogo francés Bernard Pudal. En este trabajo recuperamos algunas de las variables que propone el autor para construir las configuraciones o perfiles militantes históricos, aunque no para proponer una mirada histórica o “epocal”, sino para abordar la militancia de los trabajadores en estas estructuras laborales específicas, en la actualidad -un momento histórico atravesado por el ascenso del movimiento de mujeres, uno de los rasgos más importantes que definen la conflictividad y la movilización social en los niveles nacional e internacional-. En tal sentido, *la pregunta por los sujetos que emprenden la militancia, las prácticas que involucra, los motivos, sentidos y valores que la orientan, así como la importancia que asume la dimensión contextual que señala el autor, resultan provechosas para avanzar en el análisis empírico de los datos.*

En relación con los sujetos protagonistas de la militancia, en este trabajo nos enfocamos en la clase obrera y particularmente en la militancia que llevan adelante las mujeres trabajadoras, en comparación con los varones. En términos de las prácticas, consideramos la participación en acciones y organizaciones que tienen epicentro en el lugar de trabajo, tanto como en otras que trascienden sus límites: un enfoque que, como indicamos en la introducción, contribuye a problematizar las relaciones entre el “adentro” y el “afuera” del espacio laboral.

Esta mirada es coherente con la entrada analítica de la *teoría de la reproducción social* (TRS) que vertebra las discusiones que desarrollamos en el libro, en la medida en que, poniendo su foco en la relación entre el trabajo que se desarrolla en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo (indispensable para la reproducción del capital) y el ámbito de producción de mercancías, invita a considerar también las formas de acción y organización que exceden el “mundo del trabajo” y sindical en el estudio de la clase obrera<sup>3</sup>. En este sentido, siguiendo a Paula Varela (2020a, 2019a), entendemos que el hecho de que las mujeres se encuentren en el plexo de los circuitos de producción y reproducción las coloca en un lugar de puente entre estos ámbitos, lo que podría ubicar a las mujeres trabajadoras en una posición estratégica para repensar las luchas obreras como luchas que exceden los contenidos “clásicos” de las agendas sindicales (salario y condiciones de trabajo), e incorporen otras demandas centrales para las condiciones de vida de la clase obrera, como las que atañen al trabajo de reproducción social que se lleva a cabo en los hogares, los barrios, pero también en las instituciones de cuidados, los servicios públicos y sociales. Este aspecto es señalado por Bhattacharya cuando cuestiona los límites de las agendas sindicales que se restringen a la lucha por el salario (como fin y no como medio de vida) (Arruzza y Bhattacharya, 2020), y también es retomado en los estudios desarrollados en Argentina sobre sindicalismo y feminismo, que señalan los límites de la inclusión de demandas de género en el marco de las agendas sindicales como medio para revertir las desigualdades sexo-genéricas en el trabajo (Goren y Prieto, 2020).

3 Para profundizar sobre la TRS puede consultarse el dossier de la revista Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda (Año VIII, n° 16), coordinado por Paula Varela.

## GRADOS DE MILITANCIA EN ESTRUCTURAS LABORALES POLITIZADAS

En este apartado elaboramos una *tipología de grados de compromiso militante* que dialoga con la noción de “compromiso político” planteada por Aiziczon (2018), pretendiendo aportar a la caracterización de la militancia de los trabajadores que participan en organizaciones y movilizaciones, teniendo en cuenta si existen diferencias entre varones y mujeres. Para ello, partimos de las siguientes preguntas: ¿qué compromisos asumen los trabajadores con respecto a la militancia?, ¿existen diferencias de género?, ¿qué acciones involucra su militancia?, ¿cuál es la identificación política preponderante según los distintos grados de compromiso militante?

A fin de construir la tipología tuvimos en cuenta las tres dimensiones antes mencionadas: a) los sujetos que impulsan la militancia (los trabajadores), b) las prácticas que involucra: participación en organizaciones (sindicatos, partidos políticos, organizaciones barriales/territoriales), en conflictos laborales y en movilizaciones extra-sindicales; y c) el contexto en el cual se definen los compromisos militantes, que en este caso está cruzado por el ascenso del movimiento de mujeres. Sobre estos ejes construimos un gradiente, resultando en tres categorías: “militante organizada”, “activista” y “pasiva”.

La categoría “militante organizada” la construimos a partir de la pregunta 76 de la encuesta: “¿participa habitualmente de alguna de las siguientes instituciones?”, para la que las opciones de respuesta son: iglesia, partido político, organización sindical, movimiento piquetero, organización barrial, organización estudiantil. En base a las respuestas obtenidas, incluimos en la categoría de “militante organizada” a los trabajadores que respondieron que “sí” participaban en partido político, sindicato, movimiento piquetero y organización barrial, dado que ponderamos la participación estable en organiza-

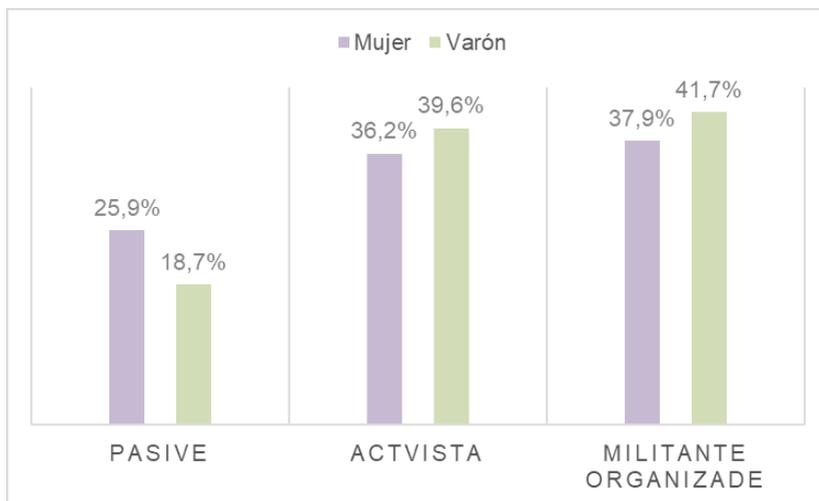
ciones sobre la participación en acciones colectivas dentro y fuera del lugar de trabajo, como indicador de un mayor compromiso militante<sup>4</sup>.

Luego, partiendo de las preguntas 50 y 51 que indagan acerca de la participación en conflictos laborales dentro del lugar de trabajo y en manifestaciones públicas de carácter no sindical (respectivamente), construimos la categoría de “activista”. Aquí están incluidos todos los trabajadores que respondieron que “sí” participaron en conflictos laborales y/o en manifestaciones no sindicales, pero no participan en ninguna de las organizaciones estables que analizamos en este trabajo<sup>5</sup>. Finalmente, para los trabajadores que no participaban en organizaciones estables ni en acciones colectivas, construimos la categoría de “pasive”.

Analizando la base de datos completa a partir de esta categorización obtuvimos la siguiente distribución:

- 4 Optamos por no considerar la participación en el movimiento estudiantil por su bajo nivel de representación en la muestra, y la participación en la Iglesia, debido a que su estudio abre discusiones específicas y requiere hipótesis particulares, no contempladas en el recorrido propuesto para este trabajo.
- 5 Estas categorías de activista y militante organizado dialogan con las definiciones que propone Natalucci (2018), quien define al activismo a partir de un compromiso individual y circunstancial con una causa puntual, mientras la militancia involucra la pertenencia a una organización con valores, ideología y posiciones políticas en común. Por otra parte, en tanto pondera la participación en organizaciones estables frente a la participación en acciones y movilizaciones específicas como expresión de un “mayor compromiso militante”, también dialoga con la definición de “compromiso político” que plantea Aiziczon (2018), que implica la relación con otros mediante actos a partir de los cuales se construyen lazos sociales que requieren revalidarse en la práctica cotidiana; tiene un momento en que nace o es decidido, generalmente atravesado por un acontecimiento que marca dicha decisión; y no es definitivo, entre otros rasgos que lo definen.

Gráfico 1. Grados de compromiso militante, según género



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

En base a la lectura del gráfico, encontramos que el porcentaje más alto de trabajadores se sitúa en la categoría “militante organizado”, siendo el 42% de los trabajadores varones y el 38% de las mujeres trabajadoras. En segundo lugar, y con porcentajes muy similares se ubican los activistas, quienes representan el 40% en los trabajadores y el 36% entre las trabajadoras. Por último, los valores más bajos los encontramos entre los trabajadores pasivos, donde los porcentajes se reducen al 19% en los varones y al 26% en las mujeres. La lectura de estos datos iniciales nos indica dos aspectos relevantes para comenzar a caracterizar la militancia de los trabajadores en estas estructuras laborales. En primer lugar, vemos que la mayor cantidad de trabajadores está concentrada en las categorías de activista y militante organizado, que sumadas representan el 80% de los casos. Es decir, la mayoría de los trabajadores encuestados responden que sí participan en algún tipo de organización y/o acción (dentro y/o

fuera del lugar de trabajo). En segundo lugar, si prestamos atención a la dimensión de género, vemos que si bien se observan diferencias entre varones y mujeres en las categorías de militante y activista, en ambos casos en favor de los varones, no se trata de una brecha significativa (4% y 3% respectivamente). Este dato es muy importante, dado que muestra una tendencia alta a la participación en organizaciones y movilizaciones, tanto entre los varones como en las mujeres de estas estructuras laborales.

Para interpretar estos datos consideramos que es importante tener en cuenta al menos dos elementos que caracterizan los casos que aquí estudiamos. Por un lado, la historia de luchas y de organización gremial en el lugar de trabajo que atraviesa a las tres estructuras laborales que, con rasgos diferenciales, han sido parte del proceso de sindicalismo de base<sup>6</sup> que distintos autores sitúan en nuestro país a partir del año 2004 -tomando como hito inaugural justamente la “huelga de los cuatro días” de los trabajadores del Subte (Lenguita y Varela, 2010)-. Por otro lado, la influencia de corrientes políticas de izquierda y centro-izquierda en dichos procesos de organización por medio de delegados gremiales de base. Considerando los tres casos por separado vemos trayectorias de politización<sup>7</sup> diferenciadas, aunque atravesadas por estos dos aspectos que mencionamos.

- 6 Bajo esta expresión se agrupan, desde los primeros años del kirchnerismo, las experiencias de comisiones internas y cuerpos de delegados que se organizan en los lugares de trabajo y se definen en oposición a las direcciones sindicales burocráticas, reivindican la acción directa y las asambleas, y cuentan, en mayor o menor grado, con la influencia de distintas corrientes políticas de izquierda, ver Varela (2015). Al respecto pueden consultarse las compilaciones de artículos de Varela (2016a) y Senén González y Del Bono (2013), que contienen resultados de investigación sobre distintos casos en la industria y los servicios, entre otros trabajos que han abordado el tema.
- 7 Aiziczon (2016) utiliza este concepto para analizar las identidades políticas y la militancia que se despliega en torno a los distintos procesos de conflictividad que atraviesan los lugares de trabajo. Estos procesos, lejos de ser unívocos, involucran

En el caso del Subte, a mediados de los años noventa y en el marco del impacto generado por la privatización del servicio a manos de Metrovías S.A., comenzó a organizarse el nuevo cuerpo de delegados del Subterráneo que luego se conoció como “Metrodelegados”, a partir del encuentro entre un sector de militantes de organizaciones de izquierda y de jóvenes con experiencias de militancia social en centros de estudiantes, organizaciones barriales, cooperativas, etc.<sup>8</sup>. Esta denominación surge para hacer referencia a la organización de delegados opositores a la dirección de la Unión de Tranviarios Automotores (UTA). Este proceso se inició en forma clandestina y fue profundizándose con la conquista de nuevos delegados en las sucesivas elecciones, y derivó, luego de muchos debates internos, en la decisión de crear un nuevo sindicato en 2008: la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y de Premetro (AGTSyP). Actualmente cuatro agrupaciones se disputan cargos: la lista Roja y Negra, que detenta la secretaría ejecutiva de la AGTSyP y la mayoría de los cargos directivos; la lista Bordó, la lista Naranja y la lista Violeta<sup>9</sup>.

en su dinámica transformaciones que exceden las interacciones inmediatas, impactando sobre la subjetividad de los trabajadores en sus percepciones y prácticas. Según el autor, los conflictos se definen en tensiones y disputas que organizan los sentidos políticos a partir de “una perspectiva a largo plazo que oriente la acción y que incorpore, a su vez, un horizonte político que se define en sucesivas contiendas (...) allí se juegan la construcción de un nosotros, de un antagonista o enemigo, y las posibilidades de establecer alianzas, entre otros aspectos (...)” (Aiziczon, 2016, pp. 3).

- 8 Para un desarrollo más profundo y extendido sobre la historia de lucha y de organización sindical de base en el Subte que se inicia en los años setenta, ver Ventrici, Vocos y Compáñez (2012); Colectivo Encuesta Obrera (2007); Cresto (2010).
- 9 La lista Roja y Negra es dirigida por Roberto “Beto” Pianelli y Néstor Segovia, ambos militantes desde los inicios de la organización opositora en el Subte en la agrupación El Túnel. Actualmente, Pianelli es referente de Nuevo Encuentro, y Segovia se unió a la agrupación política MILES en 2012, y compitió en las internas del Frente de Todos en 2019 por el cargo de intendente en el Municipio de Moreno. Entre los principales referentes de la lista Bordó se encuentra Claudio De-

En Madygraf (ex Donnelley S.A.) luego de un duro conflicto en reclamo de aumento salarial y efectivización de contratados que tuvo lugar en 2005, hubo elecciones en la planta y se eligió una Comisión Interna (CI) opositora a la dirección del sindicato gráfico, en la que la izquierda tenía influencia por medio de lo que luego fue la lista Bordó<sup>10</sup>. A partir de entonces se inició un nuevo proceso de organización sindical de base en la fábrica, que arrancó importantes conquistas a la patronal a partir de luchas y reclamos colectivos, e incidió en la politización del espacio de trabajo a partir de la realización cotidiana de asambleas<sup>11</sup>. Esta misma organización gremial fue la que en 2014, tras el cierre de la empresa, dirigió la toma de la fábrica y la puesta en producción bajo gestión de sus trabajadores. En torno a este caso es importante mencionar también la conformación de una Comisión de Mujeres en 2011, que tiene continuidad hasta el día de hoy en la gestión obrera y ha contribuido a la politización del colectivo obrero en clave de género<sup>12</sup>.

llacarbonara, militante del PTS, y actual diputado de la provincia de Buenos Aires por el Frente de Izquierda y de los Trabajadores – Unidad (FIT-U). La lista Naranja está integrada por militantes del Partido Obrero y trabajadores independientes, mientras que la lista Violeta, que surge de un desprendimiento de la Roja y Negra, se define políticamente como independiente. La lista Roja y Negra ha dirigido el gremio desde su conformación, mientras que las otras tres listas han integrado (en el marco de distintos frentes) la minoría en el secretariado ejecutivo de la AGTSyP.

- 10 La lista Bordó está integrada por militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) y por trabajadores independientes.
- 11 La historia de lucha y organización gremial de base en la fábrica tiene antecedentes previos que pueden rastrearse desde los años ochenta y noventa. Para un desarrollo más extendido sobre el caso ver, Cambiasso, Longo y Tonani (2016 y 2017) y Varela (2016b).
- 12 Para un análisis en profundidad sobre la militancia de las mujeres trabajadoras en el caso de Madygraf a partir del estudio de la experiencia de la Comisión de Mujeres, véase el capítulo 4 en este mismo libro.

Finalmente, en Mondelez Victoria el proceso de conformación de la CI es más reciente y también más inestable en términos de su continuidad en el tiempo y las orientaciones políticas de su dirección. Aunque la recuperación de la CI se da tempranamente en el período de posconvertibilidad (entre 2003 y 2004), a partir de la lucha contra el denominado “convenio Mantecol”<sup>13</sup> que entra en vigencia en 2001, esta experiencia es rápidamente desarticulada a partir del accionar de la patronal. Recién en 2008 los trabajadores lograron rearmar la CI alrededor de una lista independiente de la empresa y del sindicato, que luego se dividió en tres sectores que han dirigido la fábrica alternadamente desde entonces: un sector de trabajadores independientes, un sector de trabajadores organizado en la lista Bordó, y un sector ligado a la lista Verde de tradición peronista, que es la agrupación que dirige el sindicato de la alimentación desde hace más de treinta años<sup>14</sup>.

*El recorrido por la historia de lucha y de organización que atraviesa a las estructuras laborales que aquí reseñamos aporta elementos para*

- 13 La expresión “convenio Mantecol” está presente en las encuestas y en las distintas fuentes consultadas, pero no existe como convenio, sino que es un acta que firmó el STIA con la empresa en 2001. Cuando Stani adquirió Mantecol (Georgalos), firmó un acuerdo de empresa que -según figura en la letra del documento- abarcaría a los trabajadores que desempeñaban tareas en el sector Mantecol. Éste fijaba condiciones desventajosas respecto al acuerdo que regía desde los años noventa en Stani, en tanto extendía la jornada laboral de 45 a 48 horas semanales, imponía la obligatoriedad del día sábado, y anulaba el pago al 200% de las horas extras los fines de semana. La política que adoptó la empresa desde entonces fue incorporar personal en el sector Mantecol, bajo el contrato de trabajo que habilitaba el acuerdo sectorial, y luego reubicarlo en los diferentes sectores de la planta, pero sin modificar su contrato inicial.
- 14 La lista Verde, de tradición peronista, representa la actual dirección del gremio, mientras que la Lista Bordó, integrada por militantes del PTS y trabajadores independientes, tiene presencia en distintas fábricas, disputa la dirección del gremio en las elecciones generales, y conquistó la minoría en el gremio entre 2012 y 2016 obteniendo el 40% de los votos.

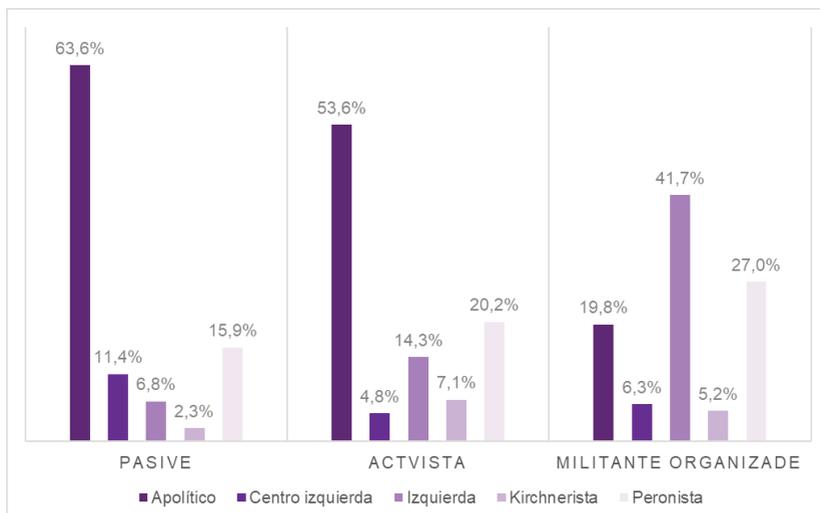
*interpretar los altos niveles de militancia y activismo (tanto entre los varones como en las mujeres) que surgen en la Encuesta Obrera, en tanto expresión de su compromiso militante en los términos que aquí lo analizamos.* Dichos antecedentes se complementan con otro dato interesante que arroja la encuesta: el 82% de las encuestadas responde afirmativamente a la pregunta que indaga si en los últimos años hubo conflictos en su lugar de trabajo, y el 66% responde haber participado. Al rastrear sus causas, aparecen referencias a problemáticas específicas de cada establecimiento laboral, algunas históricas y definitorias en la “trayectoria de politización” de dichas estructuras, como: el conflicto por las 6 horas, las luchas intrasindicales o por el pase a planta permanente de los tercerizados en el caso del Subte; la lucha contra el convenio Mantecol en Mondelez Victoria; o la lucha contra el cierre de la fábrica y luego por conseguir la continuidad de la gestión obrera en Madygraf. Las referencias a conflictos motivados por demandas de género no están ausentes, pero representan solo el 6% de las menciones (en su gran mayoría vinculadas a demandas contra la violencia de género).

## COMPROMISO MILITANTE Y AUTODEFINICIONES POLÍTICAS

Además de los altos niveles de conflictividad laboral y los procesos de organización sindical de base que atraviesan nuestros casos de estudio, un segundo aspecto importante para caracterizar la militancia sobre la que estamos trabajando son las autodefiniciones políticas que la orientan. A partir de la pregunta 88 de la encuesta, “¿cómo se definiría políticamente?”, y el cruce con nuestra tipología de compromiso militante observamos la siguiente distribución:<sup>15</sup>

15 Se trata de una pregunta abierta que, solo en caso de no obtener respuesta, admite la lectura de una serie de opciones pre-definidas que son las siguientes: derecha, centro derecha, radical, izquierda, peronista, centro-izquierda, otra opción ¿cuál? En el gráfico 2 optamos por representar las categorías más representativas, es

Gráfico 2. Auto-identificación política, según grado de compromiso militante



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

De estos resultados, vemos que la auto-identificación política predominante en el conjunto de las encuestadas es la de “apolítico”, representando al 38% del total de la muestra. Una categoría que surge abiertamente como autoidentificación, pero que también se desprende de expresiones como: “neutro, no me involucre”, “no me gusta la política”, “creo en mi propia ideología” o “los políticos son mentirosos y corruptos”.

La noción de “apolítico” fue construida en el marco de la primera versión de la Encuesta Obrera<sup>16</sup> a partir de su aparición reiterada

decir, aquellas que concentran la mayor cantidad de casos: apolítico, centro izquierda, izquierda, kirchnerista y peronista.

16 Entre 2003 y 2007 en el marco del proyecto “Los trabajadores en la Argentina actual - Encuesta Obrera”, integrado por estudiantes e investigadores de la Universidad de Buenos Aires y la Universidad Nacional de La Plata y por el Instituto de Pensamiento Socialista Karl Marx, se aplicó la primera versión de la Encuesta

como categoría nativa, y fue definida como un *doble distanciamiento con la política*: a) una distancia en términos de la posibilidad de inscribir la propia práctica (y posicionamiento) en una tradición política reconocible (como había sucedido con el peronismo en la clase obrera argentina); y b) una distancia en relación con la propia práctica concreta de la política (participación en acciones y en instancias de organización) (Varela, 2015: 182), una distinción que resulta muy pertinente para profundizar nuestro análisis sobre la militancia en términos de la relación entre las prácticas que involucra y su inscripción política.

Si analizamos la distribución de “apolítico” en las tres categorías de compromiso militante, encontramos que si entre les pasives y activistas predomina como auto-identificación política con el 64% y el 54% respectivamente; entre les militantes organizades, aunque tiene presencia, su nivel de representación se reduce a más de la mitad (20%).

Ahora bien, si nos enfocamos en la categoría de “militante organizade”, observamos que predomina la auto-identificación política de “izquierda” (42%), seguida por la de “peronista” (27%) y en tercer lugar por la de “apolítico” (20%), pero también aparecen representadas las opciones “centro izquierda” (6%) y “kirchnerista” (5%).

Obrera (que en ese momento constaba de 113 preguntas abiertas y cerradas) a trabajadores y trabajadoras de nueve estructuras laborales (2 de la Ciudad de Buenos Aires y 7 de la provincia de Buenos Aires), entre los que figuraba el Subterráneo de Buenos Aires. Esa base de datos es la que utilizamos en este artículo a los efectos de establecer comparaciones con los datos que arrojó esta misma encuesta 10 años después, en la misma estructura laboral. Las comparaciones que planteamos en distintos momentos del capítulo sólo abarcan el caso del Subte porque es la única estructura laboral en la que se aplicó la encuesta en sus dos versiones: en 2006/07 y 2016/17.

Al menos dos interpretaciones interesantes se desprenden de los datos. Por un lado, podemos postular *una relación (sin distinciones específicas según género) entre la “militancia organizada” (es decir, entre la participación de trabajadoras y trabajadores en organizaciones estables) y una mayor predisposición a inscribir la propia práctica en identificaciones políticas definidas del campo político nacional* (entre las que se destacan la izquierda y el peronismo, pero también el kirchnerismo, la centro izquierda, y otras definiciones que no hemos incluido en el gráfico por su bajo nivel de representación). Como interpretación del peso que asume la izquierda como auto-definición política entre les encuestades de los tres casos que aquí analizamos (sobre todo entre les militantes), es importante tener en cuenta la influencia de les delegades y activistas que se organizan en estos lugares de trabajo donde, como vimos, esta orientación política tiene un peso destacado en el nivel de las agrupaciones sindicales que allí intervienen. Como analizamos en otros trabajos, la influencia de la izquierda, y también de un peronismo progresista como el que encarnan sectores del kirchnerismo en estas estructuras laborales (como hemos visto sobre todo en el caso del Subte), se ha expresado de modos diversos, adoptando estas tradiciones distintos rasgos sobre la base de las disputas específicas que se configuran en los lugares de trabajo (Cambiasso, Longo y Tonani, 2016 y 2017).

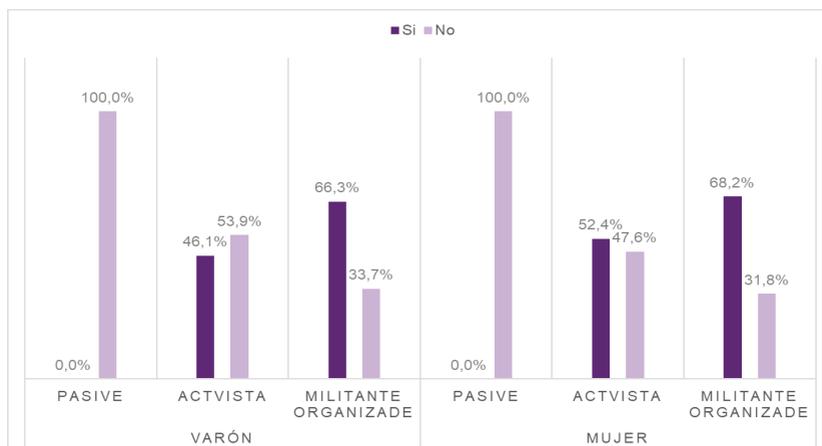
A partir de esta primera caracterización de la muestra, en los siguientes apartados analizamos las acciones que llevan adelante les trabajadores, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, considerando los grados de compromiso militante y la relación entre las acciones y compromisos con el ascenso del movimiento de mujeres.

## LA VIDA POLÍTICA DE LOS TRABAJADORES EN ACCIONES FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

En este apartado nos concentramos en la participación de los trabajadores, varones y mujeres, en manifestaciones públicas no sindicales, considerando la relación con las movilizaciones y acciones convocadas en el marco del movimiento de mujeres. Así, frente a la pregunta 51 de la encuesta: “¿en los últimos años participó alguna vez en marchas, manifestaciones públicas, etc. de carácter no sindical?”, observamos, por un lado, que casi la mitad de los encuestados (47%) respondió que sí, y por otro, que la participación es más alta entre los militantes organizados que entre los activistas. Por otra parte, si prestamos atención a la distribución según género, vemos que el nivel de participación de hombres y mujeres es prácticamente igual, siendo un 46% y un 45% respectivamente.

Sin embargo, si miramos el cruce según género y grado de compromiso militante (gráfico 3), vemos que las mujeres activistas y militantes participan levemente más que los varones en las mismas categorías.

Gráfico 3. Participación en movilizaciones no sindicales, según género y grado de compromiso militante



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

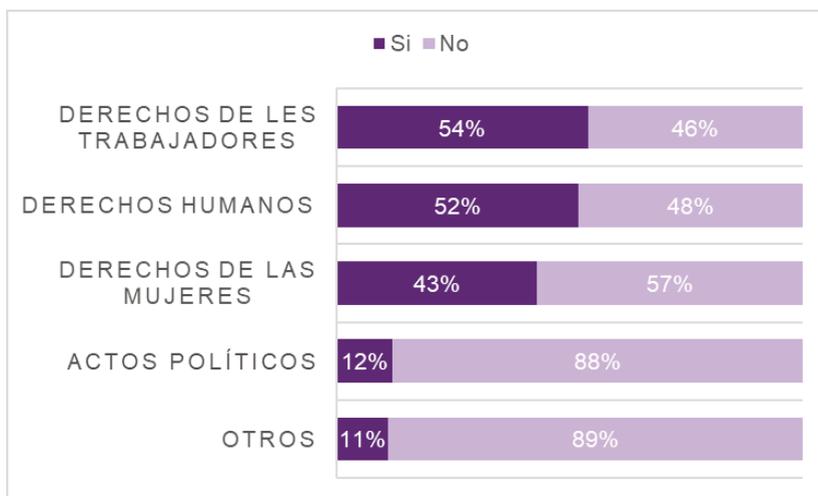
Frente a estos datos, que contrastan con los referidos a la participación en conflictos en el lugar de trabajo, donde los varones militantes organizados y activistas indican participar más que las mujeres<sup>17</sup>, nos preguntamos ¿qué demandas/motivos orientan la participación en movilizaciones no sindicales? y ¿qué variaciones pueden encontrarse si analizamos su distribución por género?

A los efectos de responder nuestra primera pregunta, cualificamos la participación en acciones y manifestaciones que exceden el lugar de trabajo según los motivos que las orientan. Al tratarse de una pregunta de respuesta múltiple, les encuestades podían seleccionar todas las opciones que considerasen, en el marco de una lista predefinida de alternativas de respuesta. Pero también tenían la posi-

17 El 67% de los trabajadores responde que participó en algún conflicto en el lugar de trabajo, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje desciende a un 57%.

bilidad de sumar nuevas opciones<sup>18</sup>. Para graficar los motivos de dicha participación, sumamos todas las opciones proporcionadas por les encuestades (incluyendo sus respuestas a la opción “otros motivos”) para conseguir el porcentaje acumulado por cada categoría. Así obtuvimos la siguiente distribución para el total de trabajadores (varones y mujeres), que respondieron que “sí” participaron en manifestaciones no sindicales:

Gráfico 4. Participación en movilizaciones no sindicales<sup>19</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

18 A todes les encuestades que respondieron que “sí” participaron en movilizaciones de carácter no sindical, se les preguntó ¿en cuáles?, con las siguientes opciones de respuesta: a) alguna marcha del 24 de marzo, b) alguna marcha contra el gatillo fácil, c) alguna marcha por los derechos de las mujeres, d) una marcha por el día del trabajador, e) otra opción ¿cuál? En base a estas opciones y a las respuestas obtenidas ante la opción “otros” configuramos las siguientes categorías: a) marchas por los derechos humanos, b) marchas por los derechos de les trabajadores, c) marchas por los derechos de las mujeres, d) actos políticos, e) otras opciones.

19 Este gráfico se construyó teniendo en cuenta las respuestas de les trabajadores que respondieron que “sí” participaron en acciones extra-sindicales.

Tomados de conjunto, vemos que entre los motivos más convocantes para participar en acciones extra-sindicales (con un 54%), aparece en primer lugar la opción que se refiere a los “derechos de los trabajadores”, que reúne respuestas asociadas mayormente con la participación en actos por el 1° de mayo, pero también con acciones y actos sindicales, y manifestaciones contra medidas de ajuste promovidas por los gobiernos. El segundo motivo más reiterado es “derechos humanos” (con el 52%), una categoría que reúne mayormente a quienes respondieron participar en marchas por el 24 de marzo, pero también respuestas asociadas con reclamos contra el gatillo fácil, u otros más específicos ligados a la coyuntura en la que se realizaron las encuestas, como la aparición con vida de Santiago Maldonado, un reclamo muy sentido durante los meses en que hicimos el trabajo de campo en el Subte en 2017. En tercer lugar, se ubican las acciones por los “derechos de las mujeres”, representando al 43% de las que respondieron participar en algún tipo de movilización extra-sindical. Seguidamente, aunque ya con valores bastante más bajos, se ubican las opciones “actos políticos”<sup>20</sup> (14%) y “otro tipo de reclamos” (11%)<sup>21</sup>.

Un primer aspecto para destacar es que los *“derechos de las mujeres” se presentan como uno de los motores que orientan las acciones extra-sindicales para los trabajadores de las estructuras laborales que estamos estudiando*. Así, en el marco de un relevamiento que iniciamos en 2016, es decir, solo un año después de la primera movilización por

20 Esta categoría fue construida a partir de las respuestas obtenidas frente a la opción “otros”. La mayoría de las respuestas agrupadas en esta categoría, corresponde a la participación en actos por la “despedida” de Cristina Fernandez de Kirchner (81%) al finalizar su mandato, y un sector minoritario por actos políticos organizados por la izquierda (19%).

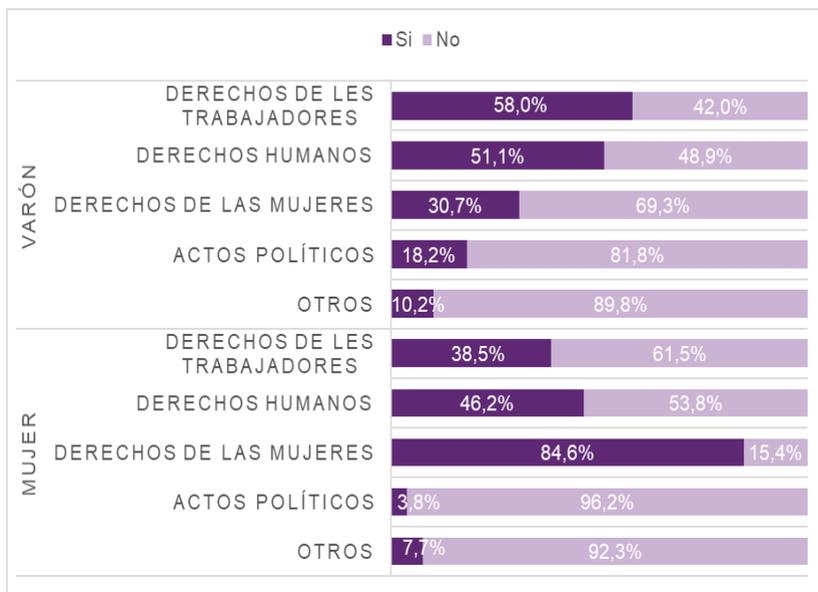
21 Esta categoría abarca motivos muy diversos entre sí, que no alcanzan para definir una categoría específica (marchas educativas, legalización de la marihuana, movilización por razones de seguridad, entre otras).

“Ni una menos”, que distintas autoras sitúan como el puntapié inicial del ascenso actual del movimiento feminista (Varela 2019a, Gago, 2019; Frega, 2019), la lucha por los derechos de las mujeres se configura como uno de los motivos más renombrados entre aquellos que orientan la acción política de les trabajadores.

En segundo lugar, vemos que para les trabajadores de estas estructuras laborales la participación en acciones y movilizaciones asociadas con demandas y reclamos inmediatos de clase, es decir, vinculadas con su “condición de trabajadores”, asume un valor central. Un motivo es que se expresa en prácticas concretas que tienen lugar no solo dentro, sino también fuera del lugar de trabajo. Sin embargo, y este es el tercer punto que señalamos, es interesante destacar también que les trabajadores de estas estructuras no se movilizan sólo por demandas sindicales clásicas (como el salario, las condiciones de trabajo, las políticas de ajuste que afectan directamente las condiciones de vida de la clase obrera, entre otras), sino que un porcentaje alto (más del 50%) lo hace además en acciones que exceden estos motivos. Como vimos, entre las respuestas mayoritarias figuran reclamos que no suelen plantearse como parte de las demandas de la clase obrera (los derechos humanos o las demandas de género), pero que sin embargo constituyen ejes centrales de los problemas de les trabajadores, de su “condición obrera”.

Para responder el segundo interrogante sobre las plausibles variaciones de los motivos de movilización entre varones y mujeres, nos enfocamos en la distribución por género según cada motivo de manifestación no sindical. En base a este cruce observamos lo siguiente:

Gráfico 5. Participación en movilizaciones no sindicales, según motivos de las acciones y género<sup>22</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Si cuando analizamos los motivos de las manifestaciones extra sindicales más reiterados vimos que las acciones por los derechos de las mujeres se ubicaban en tercer lugar, al analizar el porcentaje de trabajadores que participa según cada categoría, se destaca la participación mayoritaria de las mujeres en este tipo de movilizaciones, siendo, a su vez, el motivo donde se expresa una brecha de género mayor. De este modo, mientras que el 85% de las trabajadoras que asistió a algún tipo de movilización extra-sindical participó en movilizaciones por los derechos de las mujeres, entre los varones este

22 Este gráfico se construyó teniendo en cuenta las respuestas de los trabajadores que respondieron que “sí” participaron en acciones extra-sindicales.

porcentaje disminuye a un 31%, configurando una brecha de más de 50 puntos a favor de las mujeres.

Al respecto, es pertinente mencionar que la convocatoria y el rol de los hombres en las movilizaciones por demandas de las mujeres fue arena de debates dentro del feminismo, y un sector considerable de las organizaciones políticas y sociales se han manifestado en contra de su participación. Aunque este no es el caso en las estructuras laborales que aquí estudiamos (por lo menos si analizamos las comunicaciones oficiales de las agrupaciones sindicales), observamos distintas situaciones que podrían contribuir a explicar las brechas de género observadas en la participación en este tipo de acciones. En el caso del Subte, en los paros de octubre de 2016 y en el 8M del 2017 (que coinciden con los años en que llevamos adelante la encuesta), la convocatoria a los paros de mujeres se hizo extensiva sólo a las mujeres. En Madygraf se destaca la decisión votada en la asamblea de la fábrica de que sean las trabajadoras quienes tengan prioridad para participar en las acciones organizadas en el marco del movimiento de mujeres, mientras sus compañeros varones las “cubren” en sus puestos de trabajo cuando no es posible interrumpir la producción. Al ser una fábrica bajo gestión obrera, los ingresos están directamente atados a la producción<sup>23</sup>.

Ahora bien, teniendo en cuenta los datos hasta aquí analizados, cabe la pregunta por el impacto que tuvo el movimiento feminista sobre las prácticas y valores en las experiencias de militancia de los trabajadores. Puede resultar útil la comparación con los resultados obtenidos frente a esta misma pregunta en la Encuesta Obrera aplicada en el Subte diez años antes. Así, si en 2006/07 las movilizaciones por los derechos de las mujeres representaban el 18% del total de los motivos indicados entre quienes respondieron que “sí” participaron en

23 Para profundizar sobre este punto ver capítulo 4 en este mismo libro.

movilizaciones no sindicales, en 2016/17 representa el 44%. Es decir, se observa un aumento de casi el 150% en la proporción que adquiere la lucha por los derechos de las mujeres entre los motivos que orientan las acciones de militantes y activistas en el caso del Subte. Si nos enfocamos en la distribución por género, vemos lo siguiente: mientras que en 2006/07 el 33% de las trabajadoras que participó en algún tipo de movilización extra-sindical lo hizo en movilizaciones por derechos de las mujeres, este porcentaje asciende al 83% en la actualidad. En los trabajadores varones el porcentaje era de 15% en el 2006/7, y asciende a un 32% en la actualidad. Los datos que arroja la comparación entre las dos encuestas que aplicamos en el Subte son bien interesantes porque pueden tomarse como un indicador del *impacto del ascenso actual del movimiento feminista en el movimiento obrero, cuyo peso vemos que asume rasgos diferenciales según el género*.

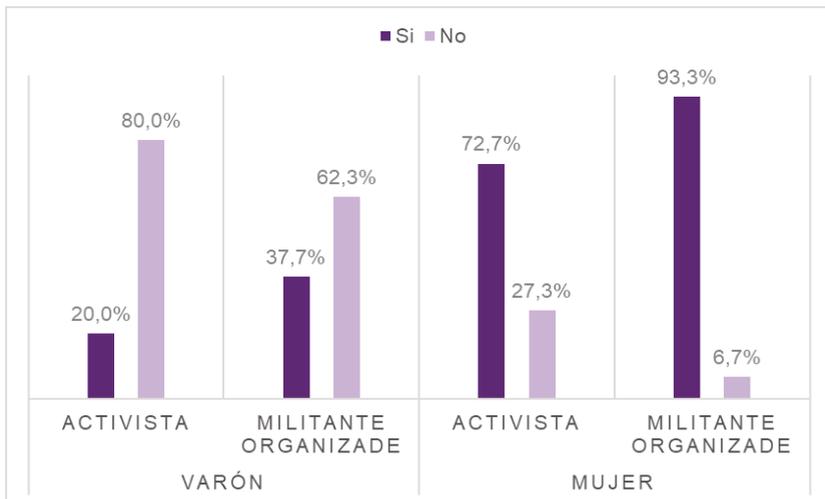
Un segundo punto que nos interesa resaltar sobre la base a los datos que aporta el gráfico 4 son los altos niveles de participación de mujeres y varones en las movilizaciones por los derechos humanos (el 51% de los trabajadores que movilizan lo hacen por este motivo, y el 46% en el caso de las trabajadoras). Este dato es importante si tenemos en cuenta la relación ampliamente estudiada, en Argentina (y América Latina), entre la defensa de los derechos humanos y la lucha por los derechos de las mujeres. En Argentina se refiere concretamente a la ligazón (o hilo conductor) entre los movimientos de derechos humanos, especialmente Madres y Abuelas de Plaza de Mayo, y el movimiento de mujeres, que cobra nuevo impulso tras la recuperación democrática en 1983 (Di Marco, 2010; Larrondo y Ponce, 2019; Gago, 2019). Además de su valor específico, estas referencias son interesantes porque contribuyen a interpretar las superposiciones que encontramos en nuestra base de datos, ya que si observamos la cantidad de mujeres que se movilizan por los derechos de las mu-

jes, el 46% también lo hace por los derechos humanos, mientras que en el caso de los varones este porcentaje asciende al 60%. Así, la estrecha relación entre la lucha por los Derechos Humanos y los derechos de las mujeres que tiene una larga tradición en nuestro país, aparece también en las respuestas de les encuestades. Por último, también resaltamos que en lo que respecta a las movilizaciones por los derechos de les trabajadores, los varones alcanzan el 58%, mientras que en las mujeres este motivo representa un 39% de las respuestas. Encontramos en este caso una desigualdad inversa respecto de la que observamos en las movilizaciones por los derechos de las mujeres, un punto sobre el que volveremos en el último apartado del capítulo para pensar posibles claves explicativas de esta mayor “separación” de las mujeres de las luchas por motivos laborales.

#### EL MOVIMIENTO DE MUJERES COMO ENTRADA A LA VIDA POLÍTICA DE LAS TRABAJADORAS

Habiendo observado que en los últimos años los derechos de las mujeres adquirieron relevancia como motivo de movilización no sindical para les trabajadores, a continuación examinamos la relación entre el grado de compromiso militante y la participación en el movimiento feminista. Por tal motivo, en este apartado tomamos nuevamente como universo de estudio solamente el sector que respondió participar en movilizaciones extra-sindicales. En base a dicho total, en el siguiente gráfico representamos el porcentaje de trabajadores que indicaron participar en movilizaciones por los derechos de las mujeres, cruzado por grado de compromiso militante y género.

Gráfico 6. Participación en movilizaciones por los derechos de las mujeres, según grado de compromiso militante y género<sup>24</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

En base a los datos que aporta el gráfico, nos interesa destacar dos elementos. Por un lado, vemos que entre los militantes organizades, tanto varones como mujeres, la participación en movilizaciones de género es mayor que entre los activistas. Este dato, que coincide con el que obtuvimos al analizar las movilizaciones extra-sindicales en general y que es coherente (y esperable) en base a la propia definición de compromiso militante, es útil para reflexionar sobre el modo en que el movimiento de mujeres ha impactado en las organizaciones sindicales y políticas.

En este sentido, si consideramos las organizaciones y agrupaciones sindicales en los casos que aquí analizamos, vemos que desde el pri-

<sup>24</sup> Este gráfico se construyó teniendo en cuenta las respuestas de los trabajadores que respondieron que “sí” participaron en acciones extra-sindicales.

mer “Ni una Menos” han convocado e intervenido en las acciones y movilizaciones impulsadas desde el movimiento de mujeres y han incorporado tempranamente gran parte de sus principales demandas y consignas. En el cuadro 1 se detallan las convocatorias a paros y movilizaciones impulsadas desde las organizaciones y agrupaciones sindicales que intervienen en los tres casos que aquí estudiamos desde el primer “Ni una Menos”.

Cuadro 1. Convocatorias en el marco del movimiento de mujeres impulsadas desde las organizaciones y agrupaciones sindicales, 2015-2018

Convocatorias	Madygraf	Mondelez	Subte
	Comisión de Mujeres	Comisión Interna Lista Bordo	AGTSyP
3 de junio de 2015	SI	SI	SI
8 de marzo 2016	SI	NO	NO
3 de junio de 2016	NO	SI	SI
Primer Paro Nacional de Mujeres (octubre de 2016)	SI	SI	SI
Primer Paro Internacional de Mujeres el (8 de marzo de 2017)	SI	SI	SI
3 de junio de 2017	SI	SI	SI
Segundo Paro Internacional de Mujeres (8 de marzo de 2018)	SI	SI	SI
3 de junio de 2018	SI	SI	SI

Fuente: Elaboración propia sobre fuentes secundarias<sup>25</sup>.

25 El cuadro se construyó sobre la base de publicaciones en las redes sociales, comunicados oficiales de los gremios publicados en sus páginas web, noticias periodísticas y comunicados de las agrupaciones sindicales que intervienen en las tres estructuras laborales bajo estudio. Definimos como parámetro de búsqueda las principales acciones y movilizaciones por los derechos de las mujeres desde el 2015 hasta el 2018, año en que la “marea verde” se erigió como tal al calor del debate por el derecho al aborto legal seguro y gratuito en el Congreso. Siguiendo a Stefanetti (2019) estas serían: el 3 de junio del 2015; el 8 de marzo del 2016; el 3

Este dato puede plantearse como un indicador del modo en que el ascenso del movimiento feminista ha calado en el movimiento obrero (al menos en los casos que aquí analizamos), influyendo en el calendario de las luchas y movilizaciones, así como en el contenido de las demandas que se plantean en el marco de dichas convocatorias. Un dato que también puede contribuir a interpretar el alto nivel de participación de les militantes organizados de estas estructuras en las acciones y movilizaciones de género, siendo que las organizaciones en las que están organizados intervienen (o promueven la intervención) en dichas acciones<sup>26</sup>.

Pero, a su vez, la política de las organizaciones y agrupaciones sindicales junto con la propia dinámica del movimiento de mujeres también puede contribuir a interpretar otro dato que se desprende del gráfico: el alto nivel de participación de las mujeres activistas (60%), es decir, de las trabajadoras que no participan en organizaciones estables, pero sí intervienen en la vida política mediante la participación en acciones y conflictos dentro y/o fuera del lugar de trabajo. Un dato que se refuerza si consideramos que tanto en el Subte como en Madygraf (donde los niveles de participación son más altos)<sup>27</sup> la intervención en acciones del movimiento de mujeres (marchas,

de junio del 2016; el primer paro nacional de mujeres en octubre del 2016; el primer paro internacional de mujeres el 8 de marzo de 2017; el tercer Ni Una Menos el 3 de junio de 2017; el segundo paro internacional de mujeres el 8 de marzo de 2018; el 4 de junio de 2018 con el cuarto Ni Una Menos. Como resultado del relevamiento y sistematización de las fuentes secundarias, además de la convocatoria a las acciones y movilizaciones, constatamos la adhesión por parte de las agrupaciones y organizaciones sindicales de las principales consignas y demandas del movimiento de mujeres en cada convocatoria.

26 Tal como desarrollamos más adelante, les militantes organizados de estas estructuras lo hacen mayormente en las organizaciones sindicales.

27 En Mondelez Victoria el 28% de les trabajadores participan en las movilizaciones por los derechos de las mujeres. Esta cifra asciende a un 44% en el caso del Subte y a un 52% en Madygraf.

asambleas, Encuentros Nacionales de Mujeres) se organiza muchas veces desde las propias organizaciones sindicales/de fábrica: fijando puntos de encuentro, movilizándolo desde el lugar de trabajo, contratando micros que las lleven hasta las movilizaciones, o participando con alguna referencia de su lugar de trabajo y/o gremio (banderas, remeras, paraguas).

Para profundizar sobre los sentidos y valores que orientan la acción, sobre todo en este sector de mujeres activistas que indican participar en movilizaciones de género, resulta interesante considerar las respuestas a la pregunta abierta 51.2 de la encuesta, “¿qué lo motivó a participar [en manifestaciones extra-sindicales]?”. Para su análisis, cerramos las respuestas abiertas en cuatro categorías (defensa de los derechos de las mujeres; defensa de derechos o reclamos generales; por convicciones, contra las injusticias y por militancia; y para acompañar o manifestar solidaridad por un reclamo). Sobre esta categorización planteamos el cruce según grado de compromiso militante y género, y obtuvimos la siguiente distribución.

Gráfico 7. Motivo de participación en movilizaciones extra sindicales, por género y grado de compromiso militante<sup>28</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

Sobre la base de los datos que aporta el gráfico, en primer lugar, se destaca el peso que asume la lucha por la “defensa de los derechos de las mujeres” entre las trabajadoras, tanto activistas como militantes organizadas, aunque sobre todo entre las primeras. Cuando nos detenemos en las activistas, advertimos un posible indicador de un proceso particular de politización a través de la lucha por demandas de género expresado en el 70% de las encuestadas que indicaron como motivo de su participación en movilizaciones extra-sindicales la defensa de derechos y reclamos de las mujeres. Una expresión de esta hipótesis, presente en la bibliografía que indaga sobre la potencia de la subjetivación política del movimiento de mujeres, se observa en nuestro universo, si consideramos además que

28 Este gráfico se construyó teniendo en cuenta las respuestas de los trabajadores que respondieron que “sí” participaron en acciones extra-sindicales, que representan el 47% del total de la muestra.

*el 63% de las mujeres activistas que se movilizan por fuera del lugar de trabajo, lo hacen sólo en acciones orientadas por razones de género, al tiempo que, como dijimos, un porcentaje muy similar resalta la lucha por los derechos feministas a la hora argumentar los sentidos y valores que orientan su acción.*

Al mismo tiempo, vemos que impacta de un modo específico en los sentidos y prácticas de las mujeres que participan en organizaciones estables: el hecho de que el 27% de las mujeres militantes que participan en movilizaciones extra sindicales señale la “defensa de los derechos de las mujeres” como principal motivo que orienta su participación en movilizaciones fuera del lugar de trabajo, puede plantearse como un indicador del modo en que *la lucha feminista ha impactado en los sentidos y prácticas de la militancia de las mujeres, independientemente del grado de compromiso militante.*

Ahora bien, entre los varones activistas y militantes, el sentido que más se reitera es aquel que refiere a “convicciones, ideales e injusticias” (41% de los activistas y 56% de los militantes). Una motivación que a su vez orienta la acción del 47% de las mujeres militantes organizadas, pero que es muy baja entre las activistas (que ya vimos que se movilizan mayoritariamente por demandas específicas de género). Esto podría estar indicando *una participación más reciente e inicial, es decir con menor trayectoria y más específica en el caso de las mujeres activistas, a la par de un sentido legítimo de la militancia (en tanto es expresado como tal) que, si entre los varones aparece independientemente del grado de compromiso militante, en el caso de las mujeres requiere ser construido, en tanto se torna representativo solamente entre las trabajadoras que llevan adelante su militancia en organizaciones estables.*

En relación con el movimiento de mujeres, vemos que aunque los varones de estas estructuras indican participar en movilizaciones de

género, la lucha por la defensa de los derechos de las mujeres no aparece mencionado entre los motivos que orientan la acción, mientras que sí figura la defensa de “otros derechos o reclamos” (es el caso del 42% de los activistas y el 25% de los militantes), tales como la defensa de los derechos humanos, reclamos contra políticas del gobierno, y por derechos laborales. Esto *podría estar indicando cierta dificultad para articular la lucha feminista y la lucha sindical, en tanto aún es desigual el modo en que mujeres y varones se involucran y perciben las luchas por los reclamos de género.*

Por último, un punto que consideramos significativo es la edad de aquellas activistas y militantes que participan en acciones del movimiento de mujeres. Tomando el total de activistas y militantes mujeres que movilizan de algún tipo de manifestación extra-sindical, vemos que el 100% de las mujeres menores de 29 años que participan en movilizaciones extra-sindicales lo hicieron por los derechos de las mujeres, mientras que en los rangos etarios siguientes el porcentaje sigue siendo alto: entre las mujeres de 30 a 39 años el porcentaje de participación es del 92% y en la categoría de 40 años o más el 66%. Asimismo, otro dato interesante referido sólo a la categoría de activista es que el 75% de las trabajadoras que indica participar únicamente en movilizaciones por derechos de las mujeres, se ubica en el rango etario de menos de 29 años.

En consonancia con quienes sostienen que la reemergencia del movimiento de mujeres de los últimos años alcanzó una “cualidad intergeneracional” en el “activismo feminista” pero con un mayor protagonismo juvenil de las mujeres y disidencias (Larrondo y Ponce, 2019)<sup>29</sup>, en nuestros casos de estudio observamos que si bien la par-

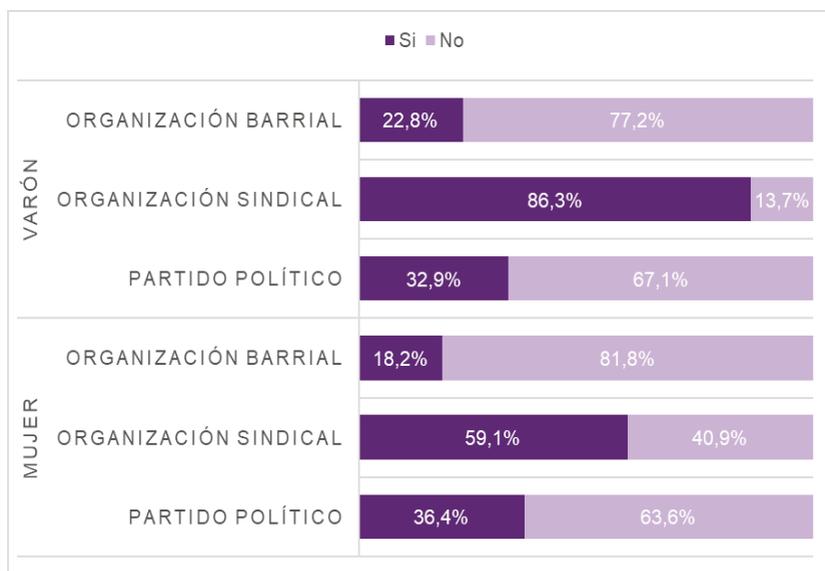
29 Al respecto puede consultarse la reciente compilación de artículos dirigida por Larrondo y Ponce Lara (2019), publicada por CLACSO, cuyo eje central gira en torno de la participación de las “activistas feministas jóvenes” en el ascenso actual del movimiento de mujeres, como un rasgo central para su estudio.

participación de las mujeres es alta en todos los rangos etarios, *mientras más baja es la edad, mayor es su participación en acciones y movilizaciones por los derechos de las mujeres.*

#### MILITANCIA Y ACTIVISMO DE LAS MUJERES: TENSIONES CON EL MUNDO DEL TRABAJO

El recorrido que realizamos hasta acá nos señala niveles altos de militancia y activismo de las mujeres trabajadoras, vinculados con demandas de género y fuertemente influidos por el actual ascenso del movimiento de mujeres, en relación con las demandas y los sentidos y valores que orientan las acciones. Ahora bien, ¿qué pasa cuando nos aproximamos a nuestra categoría “militante organizade” a partir de los tipos de organización en donde la militancia se despliega? ¿Existen diferencias entre trabajadoras y trabajadores sobre este aspecto? A los efectos de profundizar en las características de la politización de las mujeres trabajadoras, observamos las respuestas a la pregunta 76 de la encuesta, que indaga sobre la participación en distintas instituciones sindicales y políticas, y observamos la siguiente distribución según género:

Gráfico 8. Participación en organización, según género<sup>30</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera 2016 - 2018.

De la lectura del gráfico sobre el universo de nuestra categoría “militante organizado” se desprenden distintos datos relevantes. En primer lugar, la militancia en organización sindical es mayor que en el resto de las organizaciones que miramos (partidos políticos y organizaciones barriales)<sup>31</sup>, para cuya interpretación consideramos que

30 La siguiente distribución se realizó sobre el total de trabajadores que componen nuestra categoría “militante organizado”, es decir, quienes han contestado que “sí” participan en alguna de las organizaciones estables que aquí analizamos (partido político, organización barrial/territorial y sindicato). Debido a que es una pregunta de respuesta múltiple y los trabajadores podían contestar afirmativamente en más de una opción, los porcentajes representan la cantidad de respuestas afirmativas en cada una de las categorías sobre el total de militantes.

31 Considerando el total de trabajadores que respondieron que sí participan en algunas de estas organizaciones (militantes organizados), el 82% lo hace en orga-

es importante tener en cuenta el marco más general de “revitalización sindical”, que en los tres casos se expresó, como vimos, con fuertes procesos de organización sindical de base en oposición a las direcciones sindicales de sus gremios.

Aunque los niveles varían según cada lugar de trabajo, si miramos el caso del Subte -donde la militancia en organización sindical representa el porcentaje más alto- el proceso de conformación de la AGTSyP iniciado en 2008 aparece como un elemento explicativo importante. En este sentido, es interesante comparar los niveles de participación en organización sindical obtenidos en la encuesta realizada diez años antes en esta misma estructura con las respuestas que obtuvimos en la Encuesta Obrera actual. Allí vemos que mientras el 16% de los encuestados respondió afirmativamente en 2006/07 - en el marco de una pregunta que fue interpretada en relación con la UTA y no tanto con el cuerpo de delegados de base que representaba la oposición a la dirección del sindicato, en la actualidad este porcentaje asciende al 39%<sup>32</sup>.

En segundo lugar, aunque directamente ligado al punto anterior, resulta importante destacar la brecha de género registrada en la participación en organización sindical. Mientras que el 86% de los varones que milita lo hace en organización sindical, esta cifra desciende a un 59% de las mujeres, constatándose una brecha del 27% en favor de los trabajadores. Si comparamos las tres organizaciones que estudiamos, en organización sindical es donde la brecha de género se vuelve más profunda a favor de los varones.

nización sindical. Si tomamos como referencia el total de la muestra, la participación en organización sindical representa el 33%.

32 Para un estudio de la militancia sindical de los trabajadores del Subte en base al análisis de los datos de la Encuesta Obrera realizada entre 2006 y 2007 en dicha estructura laboral, ver Feijoo y Collado (2007).

En tercer lugar, a la militancia en organización sindical, le sigue la militancia en organizaciones que exceden por definición el ámbito laboral: partido político y luego organización barrial, lo que es coherente con nuestro universo de estudio, compuesto por trabajadores y trabajadoras de la industria y los servicios, a quienes encuestamos por su carácter de trabajadores asalariados de dichas estructuras laborales. Ahora bien, si nos concentramos en las diferencias según género, observamos algunos puntos interesantes: a) aunque la brecha es pequeña, las mujeres indican participar en partido político más que los varones; b) los niveles más bajos de participación se observan en organización barrial: allí los varones responden participar más que las mujeres, aunque la brecha de género nuevamente es baja; c) existen niveles altos de militancia cruzada dentro y fuera del lugar de trabajo, aunque es mucho más elevada entre los varones que en las mujeres: el 65% de quienes militan en partido político lo hace también en organización sindical, un porcentaje que representa al 77% de los varones y al 25% de las mujeres. A su vez, el 50% de quienes militan en organización barrial, lo hace además en su sindicato, un porcentaje que representa al 53% a los varones y al 33% de las mujeres.

Sobre la base de estos datos y de los que venimos planteando a lo largo del artículo, es posible identificar algunas dinámicas que atraviesan la militancia de los trabajadores en clave de género: mientras que las mujeres participan en proporciones similares a sus compañeros varones en movilizaciones extra-sindicales y en organizaciones que exceden el ámbito laboral (como partidos políticos y organizaciones barriales), las brechas de género se acentúan en la participación en acciones y organizaciones ligadas al lugar de trabajo (tales como conflictos laborales, organización sindical, movilizaciones extra-sindicales por los derechos de los trabajadores, y militancia cruzada -sindicato/partido político-organización barrial-),

donde los trabajadores indican participar en mayor proporción que las trabajadoras. *Es decir, las mujeres militan, pero su militancia tiende a estructurarse mayormente alrededor de organizaciones y acciones que exceden el lugar de trabajo.* Frente a estos datos nos preguntamos: ¿cuáles son las razones por las cuales las mujeres a pesar de participar (casi) “igualitariamente” en movilizaciones extra-sindicales y en organizaciones políticas extra-laborales, tienen menor representación en los espacios, conflictos y movilizaciones que se organizan en su lugar de trabajo y a partir de su carácter de “trabajadoras”?

A continuación, sugerimos algunos lineamientos para posibles explicaciones.

En primer lugar, los bajos niveles de participación de las mujeres en espacios de dirección y jerarquía en las organizaciones sindicales resultan no solo una expresión sumamente ilustrativa de la forma en que se configuran las desigualdades de género al interior de esos espacios de militancia, sino que también son una variable explicativa para aproximarnos a la menor participación de las mujeres en dichas organizaciones<sup>33</sup>. Son numerosas las autoras que señalan que existe un paralelismo entre la posición subordinada que ocupan las mujeres en el mundo laboral y su lugar en la estructura sindical (Aranciba Agüero, 2019; Torns y Recio, 2011; entre otras). Incluso en los casos en que existe una norma, como la ley de Cupo sindical femenino<sup>34</sup>, persisten los amplios niveles de desigualdad en los espacios que involucran mayor poder y nivel de decisión (Aspiazu, 2015, León, 2015; Bonaccorsi y Carrario, 2012; entre otras). Esa posición subordinada de las mujeres en las estructuras sindicales (que analizan Varela, Lazcano y Pandolfo para las tres estructuras laborales bajo estudio en

33 Véase el capítulo 2 en este mismo libro.

34 La ley de Cupo sindical femenino (ley 25674) se sancionó en el año 2002.

el capítulo 2 de este libro) puede resultar en una limitación, o bien en un desaliento o desincentivo para la participación de las trabajadoras en las organizaciones y acciones relativas al mundo laboral.

En segundo lugar –y este es el punto que nos interesa analizar en el próximo apartado–, consideramos que la forma en que la división sexual del trabajo opera mediante valoraciones diferenciadas sobre el trabajo realizado por hombres y mujeres, otorgándole al de estas últimas un carácter “secundario” (Goren y Trajtemberg, 2018), configuran el lugar de trabajo como un espacio de *cierta hostilidad*<sup>35</sup> para las mujeres trabajadoras en un sentido específico. Al respecto, nos preguntamos: ¿cómo podría describirse la experiencia laboral de las mujeres en estos lugares de trabajo?, ¿en qué medida se configuran como escenarios que tienden a determinado nivel de hostilidad para las mujeres?, ¿en qué medida esta situación contribuye a comprender los niveles de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales?

#### EL LUGAR DE TRABAJO: ¿ESPACIO DE CIERTA HOSTILIDAD PARA LAS TRABAJADORAS?

En este apartado partimos del análisis que desarrollan Varela, Lazcano y Pandolfo en el capítulo 1 de este libro, en el que abordan el modo en que los trabajadores perciben la desigualdad de las mujeres en el lugar de trabajo sobre la base de tres dimensiones específicas: los obstáculos en el acceso a las categorías más altas, las dificultades que encuentran las mujeres por su condición de madres así como por las tareas de reproducción social asociadas a ella y la brecha sa-

35 Al respecto se puede ver un enfoque similar en el trabajo de Ballesteros Doncel E. (2016) que analiza determinadas “actitudes hostiles” advertidas por las trabajadoras ferroviarias en sus lugares de trabajo, que forman parte de un conjunto de mecanismos de “disuasión” operando como barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres trabajadoras en ocupaciones y tareas mayoritariamente masculinas.

larial. A continuación, avanzamos en el análisis de las entrevistas que realizamos en 2015 a delegados del Subte y en el análisis de las preguntas abiertas de la encuesta, con el propósito de descifrar algunos de los sentidos y valoraciones que allí se expresan sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en el espacio laboral.

Con respecto a las percepciones sobre la discriminación en el lugar de trabajo, prestamos atención a la pregunta abierta de la encuesta (47.1) “¿en qué se manifiesta [la discriminación a las mujeres respecto a los varones en su lugar de trabajo]?”, de la cual se desprenden algunos elementos interesantes, tanto entre quienes reconocen que hay discriminación, como entre aquellos que no, que representan la porción mayoritaria de la muestra<sup>36</sup>.

En las respuestas de quienes reconocen que hay discriminación identificamos dos dimensiones que se articulan: la comprensión de que ésta se manifiesta en la imposibilidad de acceder a determinados puestos, categorías, concursos y ascensos; junto con la vinculación de esta imposibilidad con la maternidad:

En las trabas que te ponen para poder conseguir entrar en los concursos, es muy difícil competir con los varones principalmente las chicas que tienen chicos (encuesta a trabajadora del Subterráneo, 2016).

Se manifiesta en los ascensos. Por más que te digan que es igualitario eso no es así. Si tenés hijos o estás embarazada se te obstaculiza concursar, diciendo que lo hacen para cuidarte (encuesta a trabajadora del Subterráneo, 2016).

He aquí un primer elemento de la percepción de las desigualdades de género en el lugar de trabajo, que surge de las respuestas de les

36 Tal como se analiza en el primer capítulo de este libro, el 77% de la muestra considera que en su lugar de trabajo no hay discriminación a las mujeres.

trabajadores, sobre todo de las mujeres: las trabajadoras que tienen hijos experimentan límites y dificultades específicas en el trabajo exclusivamente a partir de su condición de madres. En línea con ello, es interesante mencionar el “doble estándar” que utilizan las empresas a la hora de contratar a sus trabajadores, señalado por Perez: “mientras que algunas empresas ven de buen grado que los varones tengan familia, dado que consideran que les da estabilidad, lo contrario sucede con las mujeres” (Pérez, 2014: 90), para las que como vemos, la maternidad se constituye en un “obstáculo” para el desarrollo de la carrera laboral.

En línea con ello, otra serie de respuestas enfatizan que la discriminación hacia las mujeres (ya no sólo si son madres) se manifiesta en el acceso a categorías y puestos de trabajo. Dos elementos emergen de las distintas respuestas de hombres y mujeres: la negación del acceso a determinados trabajos o puestos viene acompañada por una percepción específica sobre la capacidad o falta de capacidad y/o fuerza física de las mujeres para realizarlos, sin poner en cuestión las propias condiciones de trabajo, o la necesidad de que se implementen las adaptaciones requeridas para que las mujeres accedan a los puestos que se les presentan como vedados por razones sexogenéricas. Así, a partir de la esencialización de ciertos atributos de las mujeres, se esbozan una serie de justificaciones que impiden percibir la falta de acceso a determinados puestos como un acto de discriminación hacia las mujeres:

Porque a las mujeres no las ponen a laburar en sectores donde su cuerpo no les da, en donde laburan no tienen que hacer fuerza, entonces por eso están bien (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017).

No creo que las máquinas deban ser operadas por mujeres. Yo estoy a favor de los derechos y de cobrar más, pero no en hacer trabajos

forzados de hombre, de fuerza, romperme, transpirar y ensuciarme (encuesta a trabajadora de Mondelez Victoria, 2017).

Asimismo, tal como indica uno de los delegados del Subte entrevistados, y como vemos en base a los testimonios de les encuestades antes citados, la resistencia para incorporar a las trabajadoras en los puestos de trabajo más calificados en igualdad de condiciones que los varones, aparece no sólo por parte de la empresa, sino también en algunos casos por parte de los propios compañeros varones:

...cuesta un poco, más que nada en los más viejos. Por eso te decía, yo tengo a mi señora, la primera conductora y segunda guarda de la C, y me acuerdo que ella y otra chica que está acá y es conductora, y se oponían los compañeros mismos, más que la empresa. Me acuerdo que mi señora es bajita... Estaban los coches alemanes y arriba del techo tienen una palanca, y no llegaba, entonces se buscó una madera para pararse y llegar, porque si no lo hacía se quedaba afuera del curso (entrevista a delegado del Subterráneo, 2015).

Así, además de las mayores limitaciones que impone la empresa a las mujeres para el acceso a las categorías, se observan también argumentos que justifican estas diferencias por parte de varones y mujeres (aunque más en los primeros), donde lo que prima es una mirada esencializada sobre “las capacidades femeninas” para el trabajo (tienen menos fuerza, son más delicadas, no pueden manejar las máquinas, entre otras). Percepciones que se suman a las valoraciones negativas que también circulan sobre su competencia para enfrentar estas desigualdades:

No les dan la categoría que les corresponde, porque la mujer es más blanda para pelear por esas cosas, yo para obtener mi categoría tuve que estar con mi jefe cara a cara un año. Fue muy estresante. Me pasó a mí siendo varón y a las mujeres más, algunas tienen 12 años en una categoría. Igual hay algunas mujeres con categoría alta por ser allegadas a los líderes (encuesta a trabajador de Mondelez Victoria, 2017).

*De este modo, las condiciones de trabajo y las valoraciones que se construyen en torno a ellas por parte de mujeres y varones, que en muchos casos tienden a la naturalización de las desigualdades cuando no a su justificación; las políticas patronales que limitan y/o excluyen a las mujeres de los concursos y ascensos; así como las valoraciones negativas por parte de sus compañeros varones respecto a la capacidad de enfrentar las desigualdades en el trabajo, contribuyen a configurar al lugar de trabajo como un espacio de cierta hostilidad para las mujeres trabajadoras en un sentido específico, dificultando y/o desincentivando su participación en acciones y organizaciones por su cualidad de trabajadoras.*

¿Esto quiere decir que la especificidad de esta “cierta hostilidad” hacia las mujeres trabajadoras redundaría en ausencia de luchas o de militancia en el terreno sindical? Para nada; de hecho, tal como aparece referenciado en las entrevistas y en la propia encuesta, pese a la resistencia de las empresas y (en algunos casos) de los propios compañeros, las mujeres encabezaron procesos de lucha que les permitieron el acceso a puestos de trabajo y categorías antes vedadas para ellas, poniendo sobre la mesa el carácter prejuicioso de tales resistencias. Lo que nos dice es que existen una serie de escollos para la participación de las mujeres en la organización sindical y las luchas laborales en el lugar de trabajo, como así también una serie de desalientos que operan en el ámbito de la producción. Nos habla de un proceso complejo y contradictorio, en el que estas limitaciones que la hostilidad supone se tensan y articulan con la participación que efectivamente llevan adelante las mujeres en los conflictos laborales y en el marco de las organizaciones sindicales, politizando y moldeando formas de compromiso militante. De hecho, en el marco de los conflictos laborales referidos en la encuesta, la lucha por demandas de género -sobre todo motivadas por situaciones de violencia y/o acoso sufridas por las trabajadoras por parte de jefes,

compañeros (y en el caso del Subte también por pasajeros), el acceso a puestos de trabajo más calificados, la lucha por la juegoteca (en el caso de Madygraf)- aparecen mencionadas por los trabajadores entre los motivos que orientaron las luchas.

Con esto tampoco decimos que las mujeres solo luchan por demandas propias, o que la explicación de la menor participación sindical (frente a una mayor participación en otros espacios de militancia y/o acciones que exceden el lugar de trabajo) se agota en este punto, pero sí que ver en qué medida las organizaciones sindicales toman las demandas de género, qué reclamos efectivamente recuperan, cómo se construyen las demandas, que instancias de organización se promueven, para profundizar el análisis sobre su participación en estas organizaciones adquiere un lugar muy importante. En este sentido, la lucha contra la hostilidad puede pensarse como un desafío pendiente para las organizaciones sindicales, en pos de superar la división que aún persiste entre las peleas contra la patronal por las condiciones de vida de la clase obrera (llevadas adelante mayoritariamente por varones), y las peleas por las desigualdades de género dentro y fuera del lugar de trabajo (llevadas adelante mayoritariamente por las mujeres). Al respecto, teniendo en cuenta los diálogos históricos entre el movimiento de mujeres y el sindicalismo, Arriaga y Medina (2020) aportan algunos motivos para reflexionar sobre la “encrucijada” (a la vez factible de ser pensada como una potencia) de los sindicatos ante la reemergencia del movimiento de mujeres en los últimos años. Las autoras señalan una intensa interlocución y cuestionamiento del propio movimiento y de los colectivos de trabajadoras organizadas en los espacios laborales, que expuso las distintas dimensiones de la violencia y las desigualdades de género en el trabajo, así como el letargo de una agenda sindical de género que incluya su explotación diferenciada. Esto al mismo tiempo explica que la convocatoria de las medidas de fuerza gremiales desde el pri-

mer paro nacional de mujeres de 2016 (seguido por los tres paros internacionales en 2017, 2018 y 2019), haya sido en un principio dinamizada por fuera de las estructuras sindicales, por la vía de asambleas de mujeres, provocando debates y tensiones con las cúpulas gremiales.

## REFLEXIONES FINALES

En este artículo realizamos un primer análisis de los datos de la Encuesta Obrera, posando la mirada sobre la militancia que llevan adelante las y los trabajadores de distintas estructuras laborales.

Partiendo de una mirada amplia sobre militancia, en tanto no restringida a espacios específicos y/o tipo de acción, construimos una “tipología de compromiso militante” que nos permitiera comparar la participación de mujeres y varones en la vida “sindical” y “política”, considerando el cruce con el movimiento de mujeres, en tanto uno de los fenómenos sociales y políticos más dinámicos de los últimos años. Esta entrada analítica para el estudio de los datos empíricos nos permitió avanzar en distintos hallazgos en torno al tema que nos convoca.

En primer lugar, observamos que el movimiento de mujeres ha sido una vía de entrada a la vida política para un sector de mujeres trabajadoras de las estructuras laborales que aquí analizamos, que se caracterizan, como vimos, por contar con niveles altos de militancia y activismo, siendo lugares de trabajo fuertemente organizados y politizados. Como hemos desarrollado, un sector importante de las trabajadoras que se movilizan por cuestiones no sindicales, lo hace sólo en acciones por los derechos de las mujeres, e indicando la defensa de estos derechos como motivo principal que orienta su acción, configurando un sector de mujeres activistas que se caracteriza, además, por una composición marcadamente juvenil. En este sentido, aunque

la participación en este tipo de movilización involucra a mujeres de distintas edades, existe un fenómeno particular dentro de las trabajadoras jóvenes que se corresponde, como mencionamos, con las caracterizaciones que han realizado también otras autoras, aunque sin enfocarse en el movimiento obrero. Es decir, la composición juvenil del movimiento de mujeres analizada en otros trabajos en un sentido general, se corresponde con el resultado que aquí obtuvimos a partir del análisis de los datos en las tres estructuras laborales que estudiamos.

En segundo lugar, vimos que la participación en movilizaciones por los derechos de las mujeres era más alta entre les militantes que entre les activistas, y más alta en las mujeres que en los varones. Lo que nos lleva a postular una relación entre la participación estable en organizaciones y la participación en acciones y movilizaciones por los derechos de las mujeres -que se replica en mujeres y varones, aunque es mucho más alta entre las primeras-. Un hecho que podría plantearse como un indicador del modo en que el movimiento de mujeres ha impactado en las organizaciones sindicales y políticas. En este sentido, el porcentaje de mujeres militantes que señalan la “defensa de los derechos de las mujeres” como principal motivo que orienta su participación en acciones extra-sindicales, puede plantearse como un indicador interesante del modo en que la lucha feminista ha impactado en los sentidos y prácticas de la militancia de las mujeres, independientemente del grado de compromiso militante. Pero, a su vez, considerando el modo en que las organizaciones y agrupaciones sindicales de los casos que aquí estudiamos han intervenido tempranamente en el movimiento de mujeres, es posible sostener que la política llevada adelante por las organizaciones y agrupaciones sindicales y políticas también influye en la participación de les trabajadores en las acciones propuestas en el marco de dicho movimiento. En este sentido, indicamos un movimiento de in-

fluencia mutua o doble dinámica entre el movimiento obrero y el movimiento de mujeres en lo referido a la definición de “compromisos militantes” entre los trabajadores.

En tercer lugar, señalamos que si al aproximarnos a los porcentajes generales de militancia organizada y activismo no encontramos diferencias significativas según género, cuando prestamos atención a los espacios y acciones en las que ésta se despliega, sí aparecen diferencias más marcadas. Así, a pesar de los altos niveles de militancia y activismo presentes en las estructuras analizadas, en aquellos espacios, conflictos y movilizaciones vinculados con el carácter de “trabajadores” (en referencia a las organizaciones sindicales, conflictos laborales, marchas extra-sindicales asociadas a derechos de los trabajadores) las mujeres participan menos que los varones. Para interpretar estos datos, propusimos enfocarnos en la forma en que la división sexual del trabajo opera por medio de valoraciones diferenciadas sobre el trabajo realizado por hombres y mujeres, otorgándole a este último un carácter secundario. En base al análisis de las percepciones de los trabajadores, planteamos que el lugar de trabajo se configuraba como un espacio de cierta hostilidad para las mujeres en un sentido específico, que operaría desincentivando o desmotivando la militancia sindical de las trabajadoras. Las condiciones de trabajo desiguales de las mujeres y las valoraciones que se construyen en torno a ellas, que en muchos casos tienden a la naturalización de tales desigualdades cuando no a su justificación; las políticas patronales que limitan y/o excluyen a las mujeres de los concursos y ascensos, más aún en el caso de las mujeres que son madres; pero también las valoraciones negativas que circulan respecto a la capacidad de las mujeres para enfrentar dichas desigualdades, contribuyen a configurar al lugar de trabajo como un espacio de cierta hostilidad con rasgos específicos de género.

Sin dudas. este aspecto que señalamos no agota la explicación, sino que pretende aportar elementos para complementar aquellas miradas que se han enfocado en la dinámica de las organizaciones sindicales y en la política de sus direcciones (tanto a nivel de las cúpulas como en las bases) para estudiar la militancia de las mujeres en los gremios. Más aún en el contexto de la nueva ola feminista que, como vimos, ha impactado en las organizaciones sindicales, pero también en las experiencias concretas de militancia de trabajadoras y trabajadores, sobre todo en las mujeres, definiendo prácticas de militancia, así como sentidos y valores que las orientan. En este marco, ciertos sentidos y/o posiciones extendidas tanto en los análisis del movimiento obrero y sindical como en los discursos de delegadas y dirigentes que, por ejemplo, indican la resistencia de las mujeres a participar en los sindicatos -aquellas que Torns y Recio (2011) definen como “mitos”-, requieren ser repensados a la luz del “compromiso militante” de las mujeres trabajadoras, tanto en las organizaciones y acciones en sus lugares de trabajo, como también (y sobre todo) fuera del lugar de trabajo. Esta situación plantea desafíos a las organizaciones y agrupaciones sindicales en vistas de incorporar a la actividad gremial a aquellos sectores de trabajadores, y principalmente trabajadoras, que se organizan y militan por fuera su lugar de trabajo, movilizadas por demandas y reclamos que las interpelan como mujeres trabajadoras, pero que aún no se involucran en la vida sindical como vía para fortalecer las luchas de género y de clase.

## 4 / LA COMISIÓN DE MUJERES DE MADYGRAF: ORGANIZACIÓN, GÉNERO Y MILITANCIA EN UNA FÁBRICA GRÁFICA RECUPERADA

*Mariela Cambiasso, Luciana Nogueira y  
Luján Calderaro*

En este trabajo proponemos una aproximación al estudio de la militancia de las trabajadoras en una fábrica recuperada, a partir de la pregunta por el impacto que tuvo el proceso de recuperación, la gestión obrera y la organización colectiva de las mujeres, sobre sus experiencias de politización<sup>1</sup>.

Como parte del trabajo individual y colectivo que venimos desarrollando en nuestro equipo de investigación<sup>2</sup>, la pregunta por la militancia obrera ha sido un tema de indagación previa. En este marco,

- 1 Este trabajo deriva de las reflexiones que desarrollamos en un trabajo previo Cambiasso y Nogueira, "Militancia y género en una fábrica recuperada del sector industrial en Argentina" en Nora Goren (editora), \*Feminismo y Sindicalismo en la Argentina\*. Diálogos y Praxis. Editorial: EDUNPAZ
- 2 Articulado en torno a los proyectos UBACyT 20020170200327BA "Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar, y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires"(2018-2020), PICT 2018-04152: "Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA", y al Seminario de Investigación de la Carrera de Sociología de la UBA "Los trabajadores en la Argentina actual", bajo la dirección de la Dra. Paula Varela.

la discusión en torno a la revitalización sindical<sup>3</sup> y su expresión en los lugares de trabajo nos condujo a enfocar la mirada en las relaciones entre militancia y tradiciones políticas, entre sindicalismo y política, y entre las formas de organización de los trabajadores y los conflictos, en las que el cruce con la dimensión de género comenzó a cobrar mayor peso en los últimos años. Este último punto se encuentra en correspondencia con la tendencia general observada en el campo de los estudios que abordan la relación entre género y movimiento obrero, en gran parte motivado por el actual ascenso del movimiento de mujeres en los niveles nacional e internacional, que plantea nuevos interrogantes.

En el contexto definido por los debates académicos y políticos suscitados en los últimos años, proponemos abordar en el presente artículo un tema que ha estado presente en este campo de discusiones desde distintos enfoques y perspectivas: el cruce entre militancia, género y clase en la actualidad<sup>4</sup>.

Nos focalizamos en la militancia generizada en el lugar de trabajo, que definimos como la militancia de las mujeres trabajadoras por demandas referidas a combatir la opresión de género en cualquiera de sus expresiones. Desde aquí abordamos el caso de Madygraf, una fábrica gráfica ocupada y puesta a producir bajo gestión obrera desde el año 2014, cuando la empresa norteamericana Donnelley S.R.L. cerró sus puertas y despidió a más de 400 trabajadores<sup>5</sup>.

- 3 Los debates sobre revitalización sindical cobraron fuerza en Argentina en los primeros años de la posconvertibilidad, como parte del intento de explicar el nuevo protagonismo de las organizaciones sindicales que tuvo lugar de 2003 en adelante, en el contexto de la recuperación económica y del empleo que siguió a la crisis de 2001. Para un análisis crítico de las distintas visiones que se han expresado en este debate puede consultarse Varela (2016a).
- 4 Para un análisis sobre algunos de los trabajos recientes publicados en esta línea de estudios, ver Cambiasso y Yantorno (2020).
- 5 Fueron encuestados un total de 32 trabajadores, de los cuales 23 son varones (72%)

Son tres los factores que vuelven relevante el caso para abordar el problema que nos convoca. En primer lugar, uno de los pilares del conflicto por la recuperación de la fábrica y luego, en la organización de la gestión obrera, fue la Comisión de Mujeres (en adelante CM), que pusieron en pie las esposas, hermanas, madres, hijas y familiares de trabajadores despedidos y no despedidos en el año 2011, es decir tres años antes del cierre de la fábrica. En segundo lugar, el propio proceso de recuperación, considerando el modo en que las mujeres participaron en el conflicto, se organizaron en la CM y luego se incorporaron a la producción como obreras de Madygraf. En tercer lugar, que Donnelley (hoy Madygraf) fue parte del denominado proceso de sindicalismo de base que tuvo lugar en nuestro país desde el año 2004<sup>6</sup>, con una Comisión Interna opositora a la dirección del sindicato gráfico, que impulsó importantes luchas durante los años previos al cierre, dirigió el proceso de recuperación en 2014 y estuvo vinculada al surgimiento de la CM años antes de la ocupación de la fábrica tras la quiebra patronal.

En términos metodológicos, el trabajo se basa fundamentalmente en entrevistas en profundidad a trabajadores<sup>7</sup> y en los resultados de la

y 9 son mujeres (28%) respetando la proporción de trabajadoras y trabajadores en el colectivo obrero, así como la proporción por sector fabril.

- 6 Bajo esta expresión se agrupa, desde los primeros años del kirchnerismo, a las experiencias de comisiones internas y cuerpos de delegados que se organizan en los lugares de trabajo y se definen en oposición a las direcciones sindicales burocráticas, reivindican la acción directa y las asambleas, y cuentan con la influencia de distintas corrientes políticas de izquierda, ver Varela (2015). Al respecto pueden consultarse las compilaciones de artículos de Varela (2016a) y Senén González y Del Bono (2013), que contienen resultados de investigación sobre distintos casos en la industria y los servicios, entre otros trabajos que han abordado el tema.
- 7 Todas las entrevistas realizadas a miembros de la Comisión de Mujeres que citamos en el artículo fueron realizadas por Luján Calderaro durante el año 2020 en el marco del proceso de elaboración de su tesis de la Maestría en Investigación

Encuesta Obrera, un instrumento de construcción de datos organizado en base a 95 preguntas abiertas y cerradas, que aplicamos entre 2016 y 2018 en distintas estructuras laborales de la industria y los servicios<sup>8</sup>. Las reflexiones que aquí desarrollamos se basan en el análisis de distintas preguntas de la encuesta aplicada en Madygraf entre los meses de agosto y octubre de 2018, que permiten profundizar sobre la militancia obrera en tanto práctica generizada. Asimismo, recurrimos a fuentes periodísticas, documentales y trabajos académicos que han abordado previamente el estudio del caso.

En base a un recorrido por los estudios recientes sobre la militancia sindical de las trabajadoras<sup>9</sup> y la participación de las mujeres en empresas recuperadas<sup>10</sup>, identificamos una serie de dimensiones que consideramos contribuyen a aproximarnos al problema de investigación que trataremos aquí: a) la importancia de enfocar la atención en el lugar de trabajo y la organización de los trabajadores que allí se configura, en tanto espacio privilegiado de lucha y politización de la clase obrera; b) el peso que asumen las demandas de género y los espacios propios de organización en el lugar de trabajo, considerando puntualmente la CM; c) la participación de las mujeres en acciones colectivas y conflictos, un aspecto aún poco analizado en los estudios que cruzan sindicalismo y género, aunque sí más tematizado en las investigaciones sobre fábricas recuperadas.

en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA; y durante el año 2017 en el marco de la realización de la tesis de investigación final de la Licenciatura en Trabajo Social, de la misma casa de estudios. También citamos fragmentos de la entrevista colectiva realizada en octubre de 2018 por el equipo docente y los estudiantes del seminario de investigación “Los trabajadores en la Argentina actual”, que dirige Paula Varela.

8 Para un detalle de la Encuesta Obrera, véase la introducción de este libro.

9 Ver Cambiasso y Yantorno, 2020.

10 Ver Nogueira, 2020b.

Desde estos ejes sintetizamos los resultados obtenidos en tres apartados: en primer término, nos referimos a las características que asumió la politización de la CM, desde los factores que contribuyeron a su conformación hasta el ingreso de las mujeres como trabajadoras en la gestión obrera; en segundo lugar, abordaremos las prácticas militantes dentro del lugar de trabajo; finalmente veremos la extensión de esta militancia más allá de las fronteras de la fábrica.

### LA COMISIÓN DE MUJERES COMO ESPACIO DE POLITIZACIÓN: DE “ACOMPAÑANTES” A “COMPAÑERAS”

La CM, como espacio de organización de las mujeres vinculadas a trabajadores de Donnelley, aparece con un gran peso en los discursos de las trabajadoras entrevistadas. Sus referencias surgen en los relatos incluso espontáneamente, sin ser requeridas directamente por las preguntas de las entrevistas. Esta organización nació de la articulación entre esposas y familiares de los trabajadores en lucha, la Comisión Interna de la fábrica que impulsó este agrupamiento<sup>11</sup> e

11 La Comisión Interna de la ex Donnelley fue parte del proceso de sindicalismo de base. En 2005, luego de un conflicto por aumento salarial que derivó en el reclamo por la efectivización de los trabajadores contratados, los trabajadores votaron una Comisión Interna completamente opositora a la dirección del sindicato. La Comisión Interna estaba conformada por delegados independientes y militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS). A partir de entonces se inició un nuevo proceso de organización sindical de base en la fábrica (que tuvo antecedentes durante los años ochenta y noventa), que arrancó importantes conquistas a la patronal a partir de luchas y reclamos colectivos, e incidió en la politización del espacio de trabajo a partir de la realización cotidiana de asambleas. A los fines de este trabajo, es importante mencionar una lucha previa al proceso de recuperación de la fábrica que impulsó la Comisión Interna de la fábrica en 2012 relativa a los derechos de las mujeres y disidencias. Por aquellos años logró imponerse en asamblea el reclamo de reconocimiento de la identidad de género de una trabajadora trans a la patronal (Chaves, 2015). Con esta lucha se conquistó que la obrera pudiera ir a la fábrica sin limitaciones en su vestimenta y que tuviera un vestuario

integrantes de la agrupación Pan y Rosas<sup>12</sup> en el marco de un conflicto contra 19 despidos promovidos por la patronal en 2011.

En este contexto, la CM desempeñó un rol muy importante en la visibilización del conflicto -que terminó en un triunfo por parte del colectivo de trabajadores- y en las acciones de lucha que se llevaron adelante durante su desarrollo, como juntar firmas contra los despidos, organizar el fondo de lucha, realizar petitorios ante autoridades públicas, entre otras. Tres años después de su conformación inicial, esta organización tuvo un rol protagónico en el conflicto tras el cierre de la empresa, y actualmente cumple un papel activo en la lucha por mantener la gestión obrera y por los derechos de las mujeres trabajadoras.

Comenzó con unas pocas integrantes y, producto de su estabilidad en el tiempo, en la actualidad está conformada por 20 mujeres, 17 trabajadoras de la fábrica y 3 ex trabajadoras y parejas de trabajadores de Madygraf. Del total actual de mujeres de la fábrica (29), un 58,6% integra la CM y un 41,4% no lo hace.

Teniendo en cuenta esto, pero también su proyección más allá de las fronteras de la fábrica y su articulación con el movimiento de mujeres, nos preguntamos: ¿en qué sentido politiza este espacio de organización autónomo de las mujeres? ¿Es posible hablar de una

propio en el sector de producción, que hasta ese momento, como vimos, estaba íntegramente conformado por varones. La dirección de esta Comisión Interna tuvo continuidad hasta el cierre de la empresa y fue la que dirigió el proceso de recuperación y gestión obrera de la producción tras la quiebra de la firma en el país. Para una referencia sobre el proceso de organización sindical de la fábrica ver Varela (2016b) y Cambiasso, Longo y Tonani (2017).

12 La agrupación de mujeres Pan y Rosas se formó a partir del Encuentro Nacional de Mujeres del 2003, en la ciudad de Rosario, con militantes del PTS y estudiantes y trabajadoras independientes, que participaron unitariamente del Encuentro en aquella oportunidad.

militancia generizada en este lugar de trabajo asociado a dicha instancia de organización?

Para responder a estos interrogantes, partimos del análisis de los testimonios de las trabajadoras entrevistadas que participan de la CM e *identificamos diferentes momentos en el proceso de organización, que nos permiten hablar de una politización de las mujeres que se va configurando en distintas “capas”, conforme se desarrolla su militancia. Capas que se van superponiendo y reconfigurando a partir de su mutua retroalimentación y del propio desarrollo de la experiencia.*

En un *primer momento*, identificamos el establecimiento de vínculos entre las mujeres y la fábrica previamente al conflicto por despidos en 2011, que dará lugar a la conformación de la CM. En esta primera instancia, *la militancia de las mujeres se configura tanto por fuera de la fábrica como de cualquier tipo de organización y/o reclamo propio y, a su vez, aparece mediada por la militancia de sus compañeros varones:*

*Yo en realidad siempre estuve en casa con los chicos, entonces siempre acompañaba al papá de mis hijos en todo su proceso de organización acá adentro ¿no? Entonces yo veía cómo él se iba organizando y por ahí no me daba cuenta y yo ya estaba aprendiendo también; porque cuando los compañeros se juntaban para hablar y discutir los problemas que tenían acá dentro en Donnelley muchos de ellos se juntaban con sus compañeras, con sus mujeres, yo era una de ellas. Entonces nosotras nos conocimos así con la CM, acompañando a nuestros maridos en ese momento y sin darnos cuenta nosotras también ya nos estábamos organizando, porque nos íbamos conociendo (entrevista a Erica, miembro de la CM, mayo 2020).*

Varios puntos interesantes se desprenden de esta cita, que se reiteran también en otras entrevistas, en las que quienes luego conformaron la CM detallan que se conocieron a partir de compartir espacios y reuniones como esposas/parejas de los obreros gráficos,

tales como instancias de recreación y eventos sociales en distintos espacios cercanos a la fábrica o en los hogares de los trabajadores. En estos momentos se configura una primera “capa” en la militancia de las mujeres, que se define, por un lado, por el lugar de “acompañante” que asume la trabajadora entrevistada y que, a su vez, traslada al conjunto de las esposas/parejas de los trabajadores que se venían organizando en su lugar de trabajo en el marco de la Comisión Interna. Por otro lado, por la relación entre este lugar de “acompañante” en la organización de la fábrica y su condición de “ama de casa” y “cuidadora” en el hogar. En tercer lugar, aunque directamente asociado al punto anterior, destacamos el cruce entre esta posición de “acompañante” y la asunción de algún grado de conexión con la “militancia” aunque mediada en este momento por la experiencia de organización de sus compañeros, que se expresa en frases como “sin darnos cuenta, ya nos estábamos organizando”.

En los momentos previos a la conformación de la CM, el vínculo de las mujeres con la organización de la fábrica se produjo por la combinación entre las instancias sociales de reunión que incluían a las familias de los obreros y la política activa de los delegados y activistas de la Comisión Interna, que buscaban hacer extensiva su militancia en la fábrica hacia sus familias como un medio para conseguir el apoyo necesario para sostener las luchas. En este sentido, es interesante recuperar el testimonio de uno de los ex delegados de la Comisión Interna y actual referente de la cooperativa en torno a esta política de la organización sindical de base:

En el 2011 la patronal nos ataca y echa a unos 20 compañeros, entre ellos muchos compañeros que eran activistas de la agrupación. Inmediatamente se para la fábrica, con una cantidad importante de compañeros se corta la Panamericana por primera vez y surge entonces una CM de esposas de trabajadores que se van comunicando entre ellas, porque ya había una relación previa en un montón de ac-

tividades sociales, fiestas de fin de año. Una de las políticas que nosotros tuvimos fue la de los fines de año. La política de fin de año que hacía la patronal era juntar a los trabajadores, decir que somos todos iguales, que somos una gran familia. Nosotros se las fuimos vaciando, y empezamos a hacer nuestras propias fiestas de fin de año, que las hacíamos en un predio que está acá nomás, que por el convenio con gráficos, teníamos ese predio. Entonces las familias participaban ahí, se conocían y eso permitió que intercambiaran, se comenzaran a llamar y demás para participar y defender los puestos de trabajo (entrevista colectiva a trabajador referente de Madygraf, octubre de 2018).

Además de emprender luchas sindicales en la fábrica, la política de la Comisión Interna incluyó la organización de actividades sociales realizadas en forma independiente de la patronal, como las “fiestas de fin de año”, cuyos objetivos fueron la construcción de vínculos entre las familias obreras, a fin de disponer de esos “lazos de solidaridad” (Aiziczon, 2019: 202) para potenciar las luchas en momentos de ataques patronales. Esto tomó forma concreta durante el conflicto contra los despidos en 2011, donde se produjo un fuerte involucramiento de las mujeres y la propia conformación de la CM, cuya militancia se profundizó en el proceso de recuperación de la fábrica. Una de sus fundadoras narra cómo fue el día en que, tras el anuncio de los 19 despidos, comenzaron a convocar una a una a las mujeres en el marco de un festival organizado en la puerta de la fábrica contra los despidos:

Empezamos a invitar a todas las mujeres: ‘Compañera, venite, sumate, nos vamos a organizar desde afuera, vamos a luchar junto a nuestros compañeros, defendamos nuestra familia’. Hoy nos reímos cuando lo contamos, pero en aquel momento íbamos por ahí con el cartelito y las mujeres te decían ‘después veo’ o ‘estoy con la nena’... Pero tres nos dijeron que sí y a la primera reunión vinieron cinco. Nos encontramos en la casa de alguna porque no teníamos un lugar físico.

Entonces terminamos siendo las mujeres con todos nuestros pibes dando vueltas alrededor, discutiendo cómo organizarnos. Así arrancó la CM, allá por 2011 (entrevista a María de los Ángeles, extraído de Cirlurzo, 2019).

Así, la iniciativa de poner en pie la CM fue extendiéndose y mostró un impacto tanto en las prácticas como en las percepciones de las parejas de los trabajadores, que previamente no se habían involucrado en ningún conflicto fabril. En este sentido, una militante de la CM indicaba:

yo le decía en ese momento [a su esposo], obviamente porque no era consciente de nada, 'vos tenés que cuidar tu trabajo'. [...] Después me invitaron a una reunión y me contaron lo que eran las asambleas, lo que era la agrupación (...) ahí es como que mi cabeza hizo un 'tic', como diciendo estos tipos no están haciendo nada malo, al contrario están defendiendo los puestos de trabajo de sus compañeros'. Ni de ellos mismos, porque no eran despedidos ninguno de ellos. Entonces ahí fue cuando empecé a tener contacto con la fábrica, pero estábamos afuera. Ahí organizamos una CM, desde afuera porque ninguna trabajaba en la fábrica (entrevista a Anahí, miembro de la CM, mayo 2020).

En este sentido, podemos decir que la organización de las mujeres se desarrolló en un "suelo fértil" en el que se conjugaron al menos dos factores: a) la política activa de la Comisión Interna, que promovió la incorporación de las familias obreras en instancias de reuniones sociales tanto como en los problemas y los procesos de organización de la fábrica; b) que esa política logró interpelar, en el marco de una lucha contra la patronal, a un sector de las mujeres de los obreros que estuvieron dispuestas a organizarse, en primera instancia, para defender los puestos de trabajo de sus maridos.

Con la conformación de la CM en 2011 identificamos tres cambios en torno a la militancia de las mujeres, que configuran distintas “capas” en su proceso de politización. En términos generales, *organizarse en la CM les permitió tomar contacto con los problemas de la fábrica (y puntualmente con el conflicto) en forma directa, pensar acciones, tomar posiciones propias y modificar percepciones previas que tenían estando “por fuera”. En definitiva, pasar de ser “acompañantes” a “compañeras de lucha”.*

*El primer cambio que observamos tiene que ver con la intervención activa y directa de sus integrantes en acciones de lucha motivadas por reclamos de la fábrica. Aquí ocurrió lo que, en referencia al caso de Zanón (fábrica ceramista bajo gestión obrera), Freire conceptualizó como el pasaje del lugar de “acompañante” en las luchas, a la “apropiación de los espacios” por parte de las mujeres (2008: 20), mediante acciones que las encontraron tejiendo lazos con la comunidad y construyendo solidaridad con otros colectivos de trabajadores en lucha, los cuales se reforzaron durante los meses previos al cierre de Donnelley (cuando la empresa amenazó con despidos masivos).*

Este tipo de acciones guardan relación con lo que ha sido definido como la aplicación, por parte de las mujeres, de saberes provenientes del ámbito reproductivo doméstico en los conflictos por la recuperación de fábricas (Fernández y col., 2008; Bancalari, Calcagno y Ferretti, 2008; Fernández Álvarez y Partenio, 2010; Freire, 2008). En relación con ello, Dicapua y Perbellini plantean las nociones de “polivalencia permanente” y “mayor capacidad relacional” (2013:348) para reflexionar sobre este rasgo de la militancia de las mujeres, que habilitaría articulaciones entre “la fábrica y el barrio” y también dentro de los colectivos obreros. Estas autoras retoman a Hirata y Ker goat (1997) para situar que determinados roles y funciones atribuidos a las mujeres se caracterizan por una “relación social de servicio” que

se adquiere por medio del aprendizaje del trabajo reproductivo desde la infancia y cuyo núcleo central es una relación social de disponibilidad: “disponibilidad de tiempo para buscar a sus compañeros, tacto para saber en qué momento contactarlos, modales para convencerlos” (Dicapua y Perbellini, 2013:348).

Por su parte, Varela (2019a) destaca la ubicación anfibia de las mujeres de la clase trabajadora que, en tanto garantizan la reproducción de la fuerza de trabajo, actúan como “puentes” que enlazan el ámbito de la producción con el de la reproducción social y, por ello, pueden cumplir un rol fundamental en el desarrollo y fortalecimiento de los conflictos obreros. Esta idea de las mujeres como “puente” puede observarse en la variedad de acciones que impulsó la CM, tales como campañas de solidaridad contra los despidos (recorriendo universidades con el fondo de lucha), reuniones con diputados y senadores para instalar el reclamo, juntada de firmas por las reincorporaciones, participación en el Encuentro Nacional de Mujeres (ENM) para difundir su propia lucha y en apoyo a la lucha de otras trabajadoras; y organización de actividades en apoyo a las trabajadoras despedidas de la autopartista Kromberg and Schubert (tales como jornadas para juntar alimentos y un festival por el 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer”).

En línea con la intervención activa y directa de las mujeres en los conflictos de la fábrica a partir de la organización de la CM, vemos que se re-conceptualizan las luchas de la fábrica, que pasaron de ser “luchas de los trabajadores” para configurarse como “luchas de las familias obreras”. Un aspecto que se profundizó tras el cierre de la empresa y el conflicto por la recuperación, cuyo lema fue: “familias en la calle nunca más”.

En el caso que aquí estudiamos, las mujeres también jugaron un rol muy importante durante los conflictos desatados tras las amenazas

de despidos en 2011. Durante su curso las integrantes de la CM no solo formaron parte de eventos de protesta junto al colectivo obrero, sino que también emprendieron acciones de forma autónoma, como ir a buscar al gerente de la fábrica a su casa para hacerle un escrache por los despidos en la fábrica (Cilurzo, 2019).

Aquí cabe situar una *nueva “capa” en la politización de las mujeres* a partir de su militancia en la CM. Si bien la organización se conforma con el objetivo de “colaborar con la lucha que están dando los compañeros” y de contar con un espacio para que las mujeres y familiares se involucren con el conflicto, las demandas específicas de género comienzan a plantearse desde los momentos iniciales.

En el curso de su involucramiento en la lucha, aquí el proceso de politización de las mujeres *se define a partir de la conformación de un “nosotras”: no solo “nosotras, esposas/parejas de los trabajadores de Donnelley”, sino también “nosotras mujeres”*. El (re)conocimiento de otras mujeres “como ellas”, mediado por la lucha y organización conjunta, abrió la posibilidad de identificar vivencias compartidas y transformar las problemáticas vividas aisladamente al interior del hogar en “problemas comunes”:

*Cuando queríamos organizar algo nos dábamos cuenta de que teníamos muchas trabas. Siempre buscábamos un lugar con espacio grande para los chicos, hasta que nos empezamos a dar cuenta entre nosotras mismas (...) que los tipos se organizan, hacen lo que quieren, quieren ir a volantear y lo hacen, ‘¿quiénes cuidan a los hijos?, nosotras’. Ahora es al revés (...) Mucho no me acuerdo, porque pasaron como diez años, pero sí recuerdo que eran charlas que salían espontáneamente, porque eran parte de nuestra vida, querer organizarnos y tener esos impedimentos (entrevista a Anahí, miembro de la CM, mayo 2020).*

En este fragmento se destacan dos cuestiones interesantes que serán profundizadas en el capítulo 5. En primer lugar, vemos que la CM se configura como un espacio propicio para trascender los problemas individuales vinculados con la opresión de género, asociados en este caso con el trabajo de reproducción social que recae mayormente sobre las mujeres de la clase obrera, al tratarlos como problemas colectivos que atraviesan las vivencias de todas las integrantes de la CM. En segundo lugar, aunque directamente ligado al punto anterior, se destaca el modo en que el cuestionamiento del reparto desigual del trabajo reproductivo en el hogar se presentó como una de las discusiones centrales que se desarrollaron durante el proceso de organización de la CM desde sus inicios en el 2011, justamente porque se planteaba como un límite para que las mujeres llevaran adelante su militancia. Podríamos decir que el espacio de la CM fue la “cocina” desde la cual comenzó a gestarse y a debatirse la idea de que el trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo realizado principalmente por las mujeres no era solo un problema individual, sino que guardaba un carácter de género y de clase en el capitalismo; es decir, posibilitó que pueda ponerse en cuestión el carácter desigual del trabajo reproductivo<sup>13</sup>.

Este cuestionamiento fue facilitado por la organización de las mujeres y su participación activa en los conflictos fabriles, el proceso de conocimiento mutuo y el intercambio de experiencias comunes.

13 El trabajo reproductivo (que incluye la crianza de los hijos, la educación, el trabajo doméstico, la enseñanza afectiva, el cuidado de adultos mayores) se realiza en parte de forma remunerada en el mercado e instituciones públicas, y en gran parte de forma no remunerada en los hogares (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Como afirma Nancy Fraser, en las sociedades capitalistas “el trabajo reproductivo se desgaja y queda relegado a una esfera doméstica «privada» y separada en la que su importancia social queda oscurecida [...] el hecho de que sea no remunerado sella la cuestión: quienes hacen este trabajo están estructuralmente subordinadas a quienes reciben salarios en efectivo, aunque su trabajo también proporciona las necesarias condiciones previas para el trabajo remunerado” (2014: 65).

Aquí comienza a desarrollarse otra “capa” en el proceso de politización de las mujeres. Organizarse e intervenir en acciones que eran valoradas positivamente en el caso de los varones, las enfrentaba directamente con las condiciones desiguales en las que ellas podían desarrollarlas. Compartir, por ejemplo, la necesidad de “encontrar un lugar grande para los chicos” como requisito para poder organizarse, dejaba en evidencia una problemática común y específica que las atravesaba por su condición de género, una situación que mediante el abordaje y la reflexión colectiva comenzó a configurar “sentimientos de injusticia”, que derivaron en luchas individuales al interior de los hogares y colectivas al interior de la fábrica, en el contexto del conflicto por la recuperación y su posterior ingreso como obreras de Madygraf.

Sobre este punto también es interesante que en los discursos de las obreras el cuidado de los hijos no solo se presentaba como una “traba” material para la militancia, sino también subjetiva. Tal como se desarrolla en el capítulo 5 de este libro, mientras la CM se configuraba como un espacio legítimo de organización e intervención en las luchas, el “dejar de ser 100% madre” generaba una sensación de culpa o de malestar debido al tiempo que requería la militancia. En base a esta contradicción, la CM fue configurándose como el espacio no solo para “apoyar” los conflictos obreros, sino también para avanzar en el debate y cuestionamiento colectivo sobre las desigualdades sexo-genéricas<sup>14</sup> relativas al trabajo reproductivo. Como afirma Kergoat (2003), la transición hacia el “colectivo” por parte del grupo de mujeres es potencialmente subversiva porque se transforma en “un punto de apoyo” para impulsar la lucha contra la explotación y la opresión de manera simultánea. Esta condición se profundizó una vez que fueron incorporadas como trabajadoras de la fábrica en el

14 Este concepto es retomado de Goren (2017) y Goren y Prieto (2020).

marco de la gestión obrera, lo que -como analizaremos en el siguiente apartado-, se expresó en el desarrollo de reclamos específicos de género, como la lucha por lograr la formalización de una juegoteca en la planta.

En relación con ello, el tránsito de militantes externas a trabajadoras de la cooperativa abrió discusiones sobre el modo de funcionamiento de la CM dentro de la fábrica, que se mantuvo como un espacio autónomo en el que se definían las demandas de género y se debatía democráticamente el modo de llevarlas a la asamblea, organismo a partir del cual se articula con la vida de la cooperativa.

#### NOSOTRAS, OBRERAS DE MADYGRAF

Al momento de la encuesta la fábrica estaba integrada por 154 trabajadores, de los cuales un 30% eran mujeres. Esto no era así antes de la gestión obrera, cuando solo había unas pocas trabajadoras y estaban concentradas en el sector administrativo, el comedor y en la enfermería, mientras que los puestos de trabajo en la producción eran únicamente ocupados por varones.

La decisión de incorporar mujeres a la producción fue parte de las medidas que se discutieron y votaron en asamblea inmediatamente después de tomar y poner a producir la fábrica bajo gestión obrera<sup>15</sup>. Esta decisión se fundaba en tres puntos centrales: por un lado, en los propios requerimientos de la producción ya que, como suele suceder en los procesos de recuperación de fábricas, no todos los ex

15 Como indicador del peso de la asamblea como instancia de debate y toma de decisiones dentro de la fábrica, es interesante destacar que en el marco del bloque de preguntas de la encuesta que indaga sobre la realización de asambleas en el lugar de trabajo, no solo el 100% de las/os trabajadoras/es responde que sí, sino que el 94% argumenta que son democráticas porque allí se debaten las posiciones, se vota y luego se cumple con lo definido colectivamente.

asalariados de la firma original deciden sumarse a la producción autogestiva (Gracia, 2013). En Madygraf, el colectivo obrero que continuó en la gestión obrera fue aproximadamente la mitad del total, y los pedidos que en aquellos momentos tenían pendientes superaban la capacidad productiva que dicho plantel podía cubrir. Por ello, votaron la incorporación de nuevos trabajadores a la producción y decidieron que sean las mujeres, esposas o familiares de los obreros quienes ocuparan ese lugar, porque contribuía a acrecentar los ingresos de las familias. Pero a esta segunda razón se agregaba una tercera: el reconocimiento hacia la CM, su organización, participación en los conflictos y compromiso con la gestión obrera, que las había llevado, por ejemplo, a colaborar con ciertas tareas de la producción (empaques) sin ser formalmente trabajadoras de la fábrica.

Después empezamos a tomar más laburo y se habían ido bastantes compañeros y se nos hizo más necesario cubrir esos puestos. Y en ese momento se discutió no solamente para ayudar a las familias, porque que entraran las compañeras significaba que haya dos ingresos para una familia, sino también fue un reconocimiento a todo lo que venía haciendo la Comisión de Mujeres allá afuera, con todo lo que era la campaña, el fondo de lucha, la difusión del conflicto, entonces se votó darle la prioridad a las compañeras. Pero no solamente las que estaban organizadas en la CM, sino que cada compañero tenía derecho a traer a su mujer, a su esposa, a su novia, haya estado o no en la carpa. E incluso había un compañero viudo y dijo 'yo quiero traer a mi vieja que está sin laburo' (entrevista colectiva a trabajador referente de Madygraf, octubre 2018).

La importancia del reconocimiento a la lucha y la organización que venían llevando adelante las mujeres se vuelve visible, también, si consideramos que en la asamblea de la fábrica votaron la incorporación de una de las fundadoras de la CM que no tenía vínculos de

parentesco con ninguno de los obreros, pero había desempeñado un rol activo durante el proceso de organización desde 2011.

Asimismo, identificamos también otro factor subjetivo que se puso en juego en el ingreso de las integrantes de la CM a la gestión obrera: su propio deseo de convertirse en trabajadoras de Madygraf, deseo que se configuró durante su militancia previa y en el compromiso asumido con las luchas emprendidas:

Yo nunca había trabajado en una fábrica. Nosotras como CM estábamos organizadas, teníamos otra perspectiva en todo, y me acuerdo que nos moríamos de ganas por entrar en esa fábrica a trabajar. A mí no me gusta cocinar, pero decía 'Yo hasta de cocinera entro a esa fábrica, yo quiero estar ahí adentro'. *Mucho tiempo militamos esa fábrica y nosotras queríamos ser parte, estar ahí adentro, ya queríamos sentirnos más parte de la fábrica* (entrevista a Anahí, miembro de la CM, mayo 2020).

Aquí confluyeron entonces el reconocimiento de los trabajadores con la propia motivación por integrar el proceso, por ser parte del mismo no sólo desde afuera sino también desde adentro, como militantes y como trabajadoras.

En la ilustración 1 se sintetizan las distintas capas que configuran la politización de las mujeres, desde los momentos previos a la conformación de la CM hasta su incorporación como trabajadoras en la gestión obrera:

Ilustración 1. Capas y momentos en la militancia de la Comisión de Mujeres de Madygraf



Elaboración propia.

Por otra parte, la incorporación de mujeres, y en particular de la CM, a la gestión obrera es uno de los factores fundamentales para comprender los cambios en el proceso de trabajo en la fábrica tras la recuperación.

En el momento de aplicación de la encuesta, la fábrica se dividía en tres grandes sectores: (a) prensa; (b) encuadernación; y (c) manteni-

miento y administración<sup>16</sup>. El sector de prensa, donde el trabajo es más calificado, estaba conformado íntegramente por varones, mientras que las mujeres se distribuían en los sectores de encuadernación y administración. En los primeros meses de la gestión obrera las mujeres solo se incorporaron en los puestos de menor calificación y en tareas de empaque, pero con el paso del tiempo y luchas de por medio comenzaron a ocupar también puestos de maquinista en el sector de encuadernación, tarea que implica una mayor calificación que la de empaquetado. Esto fue parte de las conquistas de las trabajadoras organizadas en la CM, que plantearon y propusieron votar esta demanda en la asamblea de la fábrica (Arruza y Varela, 2019). Si bien aún son minoría en estos puestos, en general ocupan el segundo o tercer lugar (segunda o tercera maquinista) y continúan ausentes en el sector de prensa, es importante destacar estos avances como parte de su lucha contra las desigualdades sexogénicas en la fábrica. Esta lucha implicó el cuestionamiento de estereotipos clásicos de la división sexual del trabajo bajo el capitalismo, que impide a las mujeres acceder a ciertas tareas y, a su vez, considera los trabajos que realizan como de baja calificación con respecto a los “propios” de los varones, de acuerdo a los principios de separación y jerarquización expuestos por Kergoat (2003).

Como se desarrolló en el capítulo 1, el acceso a los puestos de maquinista es evaluado como una conquista por las propias obreras, que no sólo reivindican su capacidad de manejar máquinas y de realizar tareas más allá de la “limpieza, cocina u oficina”, sino que también es recalcado con admiración tanto por sí mismas como por otras mujeres. Esto se observa en el siguiente fragmento de una en-

16 Los sectores de ventas, compras, juegoteca y cocina estaban incluidos en ese momento en “mantenimiento y administración”.

trevista, referido a la reacción de otras mujeres durante una recorrida por la fábrica:

La otra vez hicimos un campeonato de mujeres ahí en el club, hicimos recorrida por la fábrica y justo había producción y estaba Erica que es maquinista, estaba Mónica que también es maquinista, y mientras le íbamos contando a las chicas un poco la historia, después cuando terminó la recorrida y te sentás, intercambiás, decían: '¡qué increíble era ver a una mujer en una máquina!'. Porque viste, la mujer está para limpieza o para oficina. ¡Y nada que ver! Nosotras ahí hacemos todo, la que tiene ganas puede aprender (entrevista a Cintia, miembro de la CM, mayo 2020).

Ahora bien, vemos que entre los varones la amplitud de tareas es mayor y aparecen mencionados los puestos de coordinación y control que no figuran entre las respuestas de las mujeres. Estas diferencias, a su vez, se traducen en diferencias salariales, dado que en el cálculo salarial se discutió la incorporación de un "plus por responsabilidad" (en reemplazo de las categorías que define el convenio) para los maquinistas. Si bien es cierto que las condiciones económicas precarias que atraviesa la gestión obrera dificultan la resolución de ciertas situaciones vinculadas con la organización de la producción y las condiciones de trabajo (salario, turnos rotativos, horario nocturno, vacaciones, entre otras) en un sentido más progresivo en función de las necesidades e intereses de los trabajadores, en este caso también puede observarse la persistencia de desigualdad de género, como en el acceso a algunas tareas o la participación en el consejo de fábrica<sup>17</sup>.

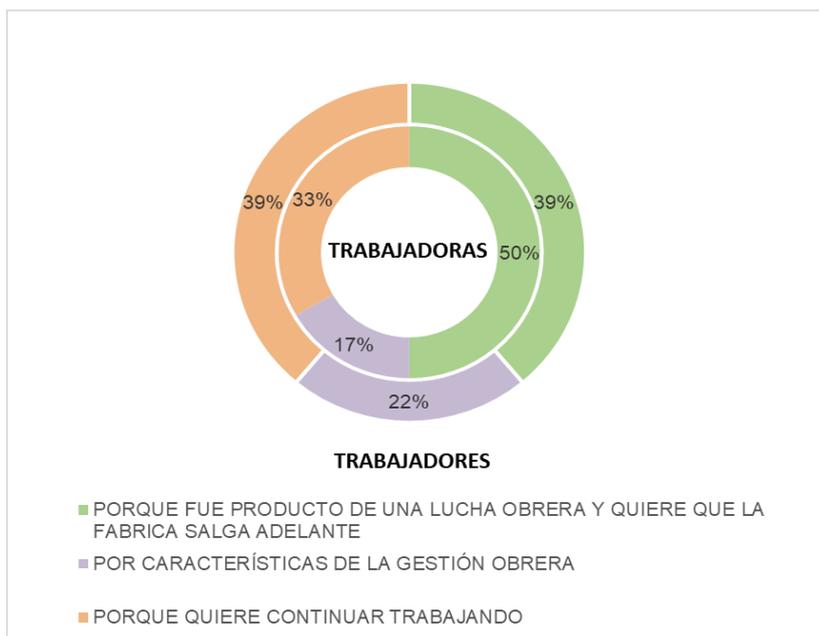
Aunque las diferencias persisten, es interesante tener en cuenta que algunas de ellas son resistidas por parte de las trabajadoras, forman parte de las discusiones que llevan adelante en la CM y, como vimos

17 Véase capítulo 5 y capítulo 2, respectivamente.

y profundizaremos luego, también son parte de lo que se discute y se vota en las asambleas de la fábrica, derivando en conquistas parciales (como el acceso al puesto de maquinista).

Finalmente, a los efectos de considerar la relación entre la militancia de las mujeres, la CM y la gestión obrera, es importante considerar las valoraciones que sobre la gestión obrera tienen varones y mujeres, en las que los resultados de la Encuesta Obrera indican algunas diferencias interesantes. Así, frente a la pregunta abierta que indaga: “¿por qué seguís trabajando en la fábrica luego de 4 años y en las actuales condiciones?”, obtuvimos las siguientes respuestas:

Gráfico 1. Motivos para permanecer en la gestión obrera, según género



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera realizada en Madygraf en 2018.

Tal como se desprende del gráfico, de las respuestas obtenidas pueden distinguirse tres principales motivos mencionados por los trabajadores para continuar en la fábrica, a pesar de las dificultades económicas y las trabas para sostener la gestión obrera. En primer lugar, como la opción más indicada, resalta que la recuperación fue una conquista obrera derivada de las luchas y este hecho motiva a seguir adelante a pesar de las dificultades “por convicción”, como señalan varias de las encuestadas. Este es el motivo que las trabajadoras mencionan en el 50% de los casos, mientras que los trabajadores lo hacen en el 39%. En este aspecto reside uno de los principales fundamentos del “orgullo” que sienten los obreros por pertenecer a Madygraf.

Si nos enfocamos en las mujeres, vemos que para la mitad de las encuestadas la fábrica no solo es importante como fuente de trabajo, sino también como ámbito de sociabilidad construido a partir de la lucha colectiva. Un dato que cobra relevancia si consideramos que las mujeres no eran obreras de la fábrica previamente a su recuperación y, por ende, es el proceso de lucha el que configura su identidad como “obreras de Madygraf”.

Luego, otra de las razones que se ponen en juego tanto en la permanencia en la fábrica como en el orgullo por la gestión obrera se vincula con características positivas que les trabajadores sitúan en la etapa posterior a la recuperación. Entre las más mencionadas aparecen el compañerismo, la solidaridad, la posibilidad de intervenir en las decisiones y también, aunque en menor proporción, la mayor disponibilidad de tiempo. Esto explica el 17% de las respuestas de las mujeres y el 22% de las respuestas de los varones, y se expresa en frases como: “podemos decir lo que nos gusta y lo que no, no se imponen cosas” (encuesta a trabajadora de Madygraf, 2018); “ahora hay algo que no había antes, solidaridad entre compañeros. Antes no es-

taba ese lazo” (encuesta a trabajador de Madygraf, 2018); “flexibilidad horaria. Tengo horario fijo, pero puedo hacer otras cosas” (encuesta a trabajador de Madygraf, 2018).

Por último, un motivo que también tiene peso para elegir permanecer en la fábrica es el hecho de contar con un trabajo, lo que se expresa en términos diferenciados entre géneros. Para las mujeres, que en parte provenían de empleos ligados a la reproducción social y en parte no procedían de otro empleo remunerado, sino que se dedicaban exclusivamente a las tareas reproductivas del hogar, prima la valoración positiva del trabajo en Madygraf como fuente de ingresos y también como un medio que les permite traspasar las fronteras del hogar. Así lo expresan dos trabajadoras: “por ayudar a mis hijos y por mí misma, porque siempre quise trabajar. Estar en mi casa era como estar perdiendo tiempo” (encuesta a trabajadora de Madygraf, 2018); “porque me siento útil, que sirvo todavía, además de que me gusta” (encuesta a trabajadora de Madygraf, 2018). Esta razón aparece en el 33% de las encuestadas, mientras que en los varones explica el 39% de las respuestas, pero se vincula con otros motivos. Permanecen en la fábrica y se sienten orgullosos de formar parte porque quieren continuar realizando las tareas propias del sector gráfico que conforman su trayectoria laboral, o bien porque no encontraron otro trabajo: “es lo que me gusta, lo que elegí y creo que un laburo así de impresión no lo cambiaría... lástima que... el sueldo y todas esas cosas... si me surge algo, lamentablemente tendré que dejar” (encuesta a trabajador de Madygraf, 2018); “por la experiencia que tengo. Por los años que trabajé” (encuesta a trabajador de Madygraf, 2018). Aquí se expresa la trayectoria laboral marcada por la condición previa de asalariados del sector industrial como variable que incide en la continuidad o no en la gestión obrera.

En síntesis, *la experiencia de organización en la CM, la participación activa de las mujeres en las luchas previas y en el conflicto por la recuperación de la fábrica*<sup>18</sup>, *el modo en que se decidió su incorporación a la producción, así como sus propias valoraciones acerca de su participación en la gestión obrera, son factores que contribuyen a interpretar el proceso de politización de las trabajadoras de Madygraf.*

Lo expuesto hasta aquí nos lleva a considerar que la experiencia de organización de la CM, así como el propio trabajo en la cooperativa y la organización de la gestión obrera, se configuran como *instancias de militancia en el lugar de trabajo*. Derivado de ello es que nos preguntamos: ¿cuáles son las características de la militancia de la CM en el marco de la gestión obrera? ¿Cómo impacta esta militancia más allá de los límites del lugar de trabajo?

#### LA MILITANCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA PRODUCCIÓN: DEMANDAS Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

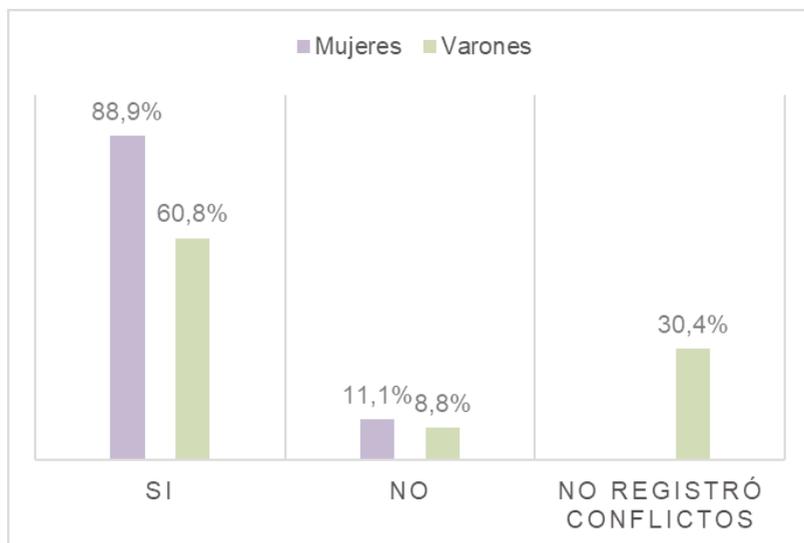
Para analizar la militancia de las mujeres en el lugar de la producción, dos puntos adquieren especial relevancia considerando la revisión bibliográfica y las particularidades del caso: *la participación en las luchas que tienen lugar en la fábrica y las principales demandas que las convocan*. En relación con ello, hemos identificado tres ejes centrales de las luchas que han impulsado las mujeres con posterioridad a la recuperación de la fábrica: demandas asociadas con la división

18 La vinculación entre la lucha por la recuperación y los conflictos previos del colectivo obrero (que en este caso se extiende hacia mujeres que forman parte de las familias obreras), es un aspecto que ya evaluamos en otra oportunidad. Si bien esta reactualización de experiencias precedentes no es considerada como algo propio de todo proceso de recuperación, sí se presenta en algunos casos como el que analizamos aquí, en los que el colectivo obrero recupera experiencias de lucha y organización previas y las retoma para fortalecer su lucha por la recuperación de la fábrica, a modo de “escuela de guerra” en el sentido en que lo define Lenin (Nogueira, 2019).

sexual del trabajo en la producción, demandas asociadas con la reproducción social y demandas por su reconocimiento como trabajadoras hacia el interior del sindicato gráfico.

Para abordar esta dimensión, partimos del bloque de preguntas de la encuesta que indaga acerca de si hubo conflictos en los últimos años en su lugar de trabajo y, en los casos donde la respuesta es afirmativa, interroga acerca de su participación en los mismos:

Gráfico 2. Participación en conflictos en el lugar de trabajo, según género



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera realizada en Madygraf en 2018.

En base a los datos que aporta el gráfico 2, un primer punto que salta a la vista es que la mayoría de los encuestados reconoce que hubo conflictos en la fábrica en los últimos años e indica que participó (76%), reforzando los altos niveles de conflictividad que caracterizan

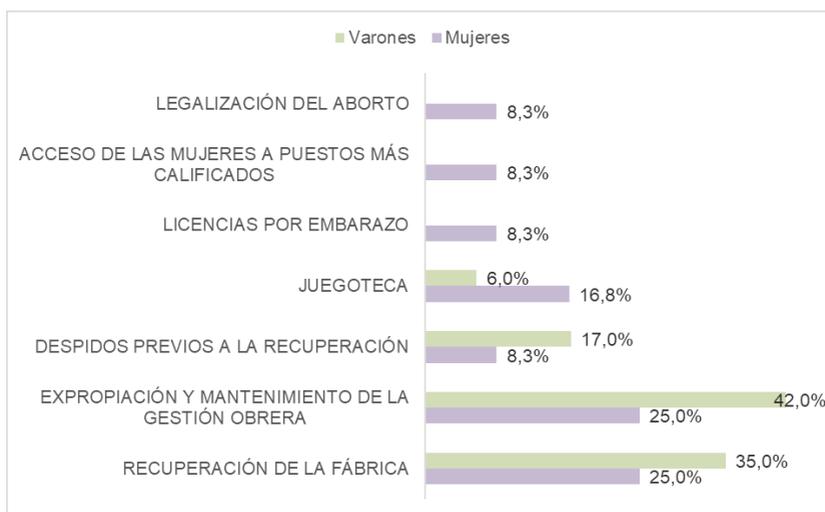
al caso de estudio. Seguidamente, el gráfico permite observar que el 30% que indica que no registró conflictos está conformado íntegramente por varones, mientras que el 100% de las mujeres reconoce que sí hubo y el 89% sostiene que participó, frente al 61% en el caso de los varones.

Ahora bien, si consideramos la pregunta por los motivos que orientaron las luchas, algunas encuestadas indican un motivo principal y otros señalan más de uno, aclarando que fueron “muchas las luchas”, que “son constantes” o que “acá siempre estamos luchando por la cooperativa”. Esta dimensión es relevante porque la lucha por la recuperación no se detiene con el acto de la constitución de la cooperativa y la gestión obrera, ya que las dificultades para mantener la fábrica e insertarse en el circuito de comercialización capitalista plantea de forma cotidiana atolladeros iguales o más dificultosos que los que se presentaron durante los momentos iniciales del conflicto. Esto se expresa, por ejemplo, en la necesidad de continuar con la ocupación del lugar de trabajo hasta tanto se obtenga la expropiación favorable a los trabajadores, por períodos que suelen extenderse desde meses hasta años en los que se deben enfrentar importantes dificultades derivadas de los bajos ingresos, problemas para producir y comercializar, lo que en ocasiones -como el caso que tratamos- derivó en la necesidad de emprender numerosas acciones conflictivas, en reclamos hacia el Estado y confrontación con los empresarios en las causas judiciales, “por ello, la conformación de la cooperativa de trabajo no significa aquí la terminación del conflicto, sino un momento particular del mismo” (Nogueira y Schulze, 2018: 212).

Al respecto, entre los principales motivos de lucha que señalan tanto las mujeres como los varones, se destacan mayoritariamente el cierre de Donnelley, las acciones asociadas a la recuperación de la fábrica y el mantenimiento de la gestión obrera. Estas referencias, en

el caso de las mujeres, pueden analizarse como indicadores de lo que venimos señalando acerca de su participación activa mediante la CM, tanto en el proceso de recuperación de la fábrica en el momento del cierre como en el mantenimiento de la gestión obrera desde que ésta se pone en pie. Ligado a esto, la mención a la lucha contra los despidos impulsados por la patronal en una etapa anterior a la recuperación que aparece en algunas de las respuestas de las mujeres encuestadas, puede interpretarse asociado a la centralidad que tuvo este conflicto (que dio inicio a la CM) en la experiencia militante de las mujeres.

Gráfico 3. Motivos de las luchas más importantes en el lugar de trabajo en los últimos años, según género<sup>19</sup>



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera realizada en Madygraf en 2018.

19 El 78% de los trabajadores encuestados respondieron afirmativamente a la pregunta “¿hubo conflictos en su lugar de trabajo?” y mencionaron los motivos que los impulsaron. En algunos casos mencionaron más de un motivo. Para la elaboración del gráfico tuvimos en cuenta todos los motivos indicados.

Al analizar la cantidad de menciones de los conflictos, agrupados según la demanda principal que los impulsó, vemos que mientras en el caso de los varones las luchas referidas son aquellas que los enfrentan contra los empresarios y el Estado por la puesta en producción de la fábrica, su expropiación y el mantenimiento de la gestión obrera; en las mujeres también aparecen otras demandas vinculadas con reivindicaciones de género. Algunas de ellas corresponden a derechos intrafabriles, asociados a la división genérico-sexual del trabajo y la posibilidad de que las trabajadoras ocupen puestos más calificados (que desarrollamos en el apartado anterior); otras a derechos asociados a la reproducción social, tales como las licencias por embarazo y la lucha por la juegoteca que actualmente funciona en la fábrica; y, finalmente, derechos que superan las fronteras del lugar de trabajo, como la legalización del aborto.

Estas demandas fueron discutidas e impulsadas por la CM, se votaron luego en la asamblea de la fábrica y hoy son conquistas reivindicadas por el colectivo obrero (Arruzza y Varela, 2019), lo cual consideramos que da cuenta de la potencialidad de la organización de las mujeres y su dinámica de funcionamiento, caracterizada por su carácter autónomo (en relación con la organización general de la fábrica) y democrático (en relación con el modo en que se discuten y definen las acciones y posiciones, las cuáles pueden ser propuestas por cualquiera de sus integrantes):

Por lo general fueron muy pocas las veces que hemos tenido discusiones, porque por ahí pensás diferente en un montón de cosas, pero si llega a haber algo que hay mucho desacuerdo, se vota y gana por mayoría la decisión y la otra compañera bueno, por más de que no esté de acuerdo, tiene que acompañar en lo que dice la mayoría, ese es el modo en el que nos manejamos acá en Mady. Pero fueron muy pocas las veces que hemos llegado a eso, de ideas o cosas para hacer de la CM (entrevista a Erica, miembro de la CM, noviembre 2020).

La instancia asamblearia de debate y toma de decisiones, característica de la expresión de democracia interna en esta gestión obrera, actúa como facilitadora para que la CM pueda extender su política al colectivo obrero, en la medida en que las acciones y posiciones que se debaten dentro de la CM luego se plantean y se votan en la asamblea de la fábrica:

Hubo muchos momentos que por ahí nosotras nos preparábamos para la asamblea según lo que se vaya a proponer en asamblea. Por ejemplo, una de las veces que nos preparamos y nos juntamos fue cuando nos sacaron el subsidio de la juegoteca (entrevista a Erica, miembro de la CM, mayo 2020).

Con la CM tenían mucho respeto, los tipos vieron que nosotras al principio de todo eso, cuando cierra la fábrica nos empezamos a movilizar, no por nuestras familias solamente, sino por todos. Entonces los tipos de alguna forma u otra vieron lo que estábamos haciendo y entonces a la hora de plantear cosas de la CM o como mujeres de la fábrica tenía que ser algo muy.... No sé, yo pienso que nunca estuvieron en contra, pero el día femenino se votó en asamblea entonces tenemos el día femenino. Después bueno, tenemos las licencias. Esa no fue hace mucho, fue hace dos años, la licencia por maternidad (...). Eso lo votamos en una asamblea y se ganó (entrevista a Anahí, miembro de la CM, junio 2020).

El fragmento de la entrevista no sólo permite expresar el modo en que se articulan la CM (como organismo autónomo de las mujeres) y la asamblea, sino también el modo en que las trabajadoras perciben su lugar en la fábrica. En línea con ello, es posible plantear una relación entre el modo en que se produce el ingreso de las mujeres como trabajadoras en Madygraf, la forma en que se desarrolla su militancia en la CM y las conquistas sobre las que han avanzado. En este sentido, vemos que la militancia de las mujeres se profundizó cuando ingresaron a la fábrica, articulándose con el colectivo de trabajadores

mediante la participación en las asambleas, pero también a partir del objetivo común de sostener y defender la gestión obrera. En estos fragmentos se observa que la articulación entre la CM y la asamblea permitió el ingreso de demandas que exceden lo laboral. Como un indicador de esto puede mencionarse la decisión de organizar una asamblea de mujeres en las instalaciones de la planta en julio de 2018, de cara a la votación en el Senado de la Nación de la ley por la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE), de la que participaron más de setecientas trabajadoras de distintos gremios y centros de estudiantes. La votación de esta actividad en la asamblea de la fábrica por la mayoría de los trabajadores expresa el modo en que la militancia de las mujeres de la fábrica se proyectó hacia afuera, mediante una participación en el movimiento de mujeres debatida y decidida tanto por la CM como por el colectivo obrero.

Otro punto importante en relación con las demandas que surgen del gráfico 4 tiene que ver con aquellas asociadas con el trabajo de reproducción social que llevan adelante las mujeres, entre las que se destaca la lucha y posterior conquista por formalizar una juegoteca en la fábrica, reclamo que también impulsó la CM y que se discutió y votó en asamblea poco tiempo después de que las mujeres se incorporaron a la producción<sup>20</sup>. Como se desarrolla en el capítulo 5, este reclamo se sustentó no solo en la necesidad de resolver las tareas de cuidado de los hijos mientras llevaban adelante el trabajo en la fábrica, sino también mientras llevaban adelante su militancia.

20 Como se reconstruye en el capítulo 5 de este libro, el espacio de cuidados atravesó una serie de transformaciones: desde las “juegotecas móviles” puestas en pie en los hogares de las mujeres en los inicios de la organización de la CM, hasta la puesta en pie de una juegoteca dentro de la fábrica; así como su posterior reconocimiento como un sector formalizado de la gestión obrera y la conversión de quienes llevaban adelante estas tareas en socias de la cooperativa.

En un contexto de “crisis de la reproducción social” en los términos en que lo plantea Nancy Fraser (2016)<sup>21</sup>, que impacta tanto en las condiciones de producción como de reproducción de la fuerza de trabajo, la lucha impulsada por las trabajadoras para organizar una juegoteca en la fábrica logró instalarse ya no como una demanda de género (ligada a intereses particulares de las mujeres, sobre quienes principalmente recaen las tareas de cuidado), sino como una demanda de clase que es valorada como una importante conquista y mencionada con orgullo cuando se visita la planta. Así, lo que antes era la oficina de recursos humanos, ubicada a escasos metros de la puerta de ingreso, se reformó y transformó en el espacio de cuidado de les hijos de les obreres durante la jornada laboral.

Finalmente, resulta relevante reponer la participación de las mujeres en la lucha por conseguir la afiliación al Sindicato Gráfico Bonaerense como vía para conquistar derechos laborales, en particular la obra social, una demanda directamente vinculada con el cuidado, y por lo tanto, a la reproducción social.

Al momento del cierre de Donnelley, la dirección del gremio no intervino en las acciones impulsadas por les trabajadores, se opuso a la recuperación y además suspendió la obra social a les obreres afiliades. Un trabajador referente de la fábrica afirmaba: “lo más brutal fue sacarnos la obra social inmediatamente. Eso fue brutal porque

21 Nancy Fraser define la crisis de reproducción social “...como uno de los componentes de una «crisis general», que incluye también vectores económicos, ecológicos y políticos, que se entrecruzan y exacerbaban mutuamente (...). Sostengo que toda forma de sociedad capitalista alberga una contradicción o «tendencia a la crisis» socioreproductiva profundamente asentada: por una parte, la reproducción social es una de las condiciones que posibilitan la acumulación sostenida de capital; por otra, la orientación del capitalismo a la acumulación ilimitada tiende a desestabilizar los procesos mismos de reproducción social sobre los cuales se asienta” (2016: 112).

nosotros estábamos en una situación terrible” (entrevista a referente de la cooperativa, 2018). Esta medida, que afectaba principalmente a los trabajadores con hijos pequeños, encontró una resistencia por parte del colectivo obrero. Luego de meses de disputa tras la recuperación, la dirección gremial aceptó la afiliación con la condición de que solo los trabajadores varones pudieran afiliarse y participar en las reuniones, dado que las mujeres habían ingresado a la fábrica tras su recuperación, como trabajadoras cooperativas, pero nunca habían trabajado bajo patrón en el sector gráfico (Arruzza y Varela, 2019). Es decir, la relación patronal previa se planteó desde la conducción sindical como excluyente para la afiliación en la organización gremial. Finalmente, mediante una nueva lucha colectiva, lograron que el sindicato también reconociera a las mujeres como trabajadoras gráficas con plenos derechos. Esta situación permite explicar el alto nivel de respuestas afirmativas obtenidas en la pregunta de la encuesta que indaga acerca de si está afiliado a algún sindicato, a la que el 67% responde que sí, con proporciones similares incluso en el cruce por género.

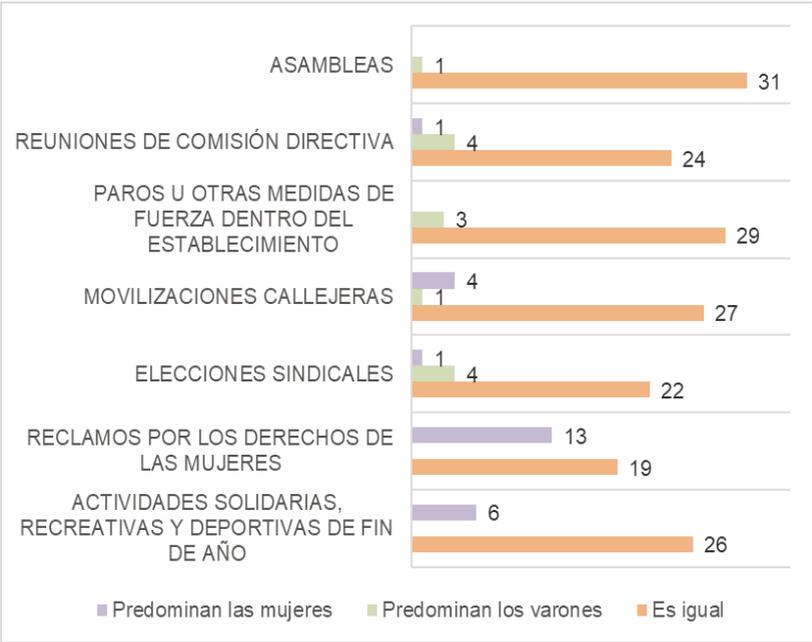
En este sentido, es pertinente retomar la tipología que propone Arias (2008), que distingue dos modalidades principales de actuación sindical en los procesos de recuperación: por un lado, un sindicato implicado que no solo participa activamente del proceso de lucha por la recuperación, sino que continúa prestando asistencia y/o afiliación a los trabajadores bajo gestión obrera; y, por otra parte, un sindicato no implicado, que se mantiene ausente del conflicto y luego no reconoce a los obreros como potenciales miembros del gremio<sup>22</sup>.

22 En el relevamiento del Programa Facultad Abierta UBA del año 2014 se expone que en la mayoría de los casos los sindicatos apoyaron los procesos de recuperación (64%), pero un importante porcentaje permaneció indiferente al conflicto (22%) o en oposición al mismo (14%). Asimismo, dicho relevamiento muestra que un 47% de los trabajadores de las ERT seguían afiliados al sindicato con plenos derechos, y que un 33% basaba su relación principalmente en el uso de la obra social (Ruggeri, 2014).

En Madygraf, lo distintivo fue que se produjo una lucha contra un sindicato no implicado, tras la cual el colectivo obrero obtuvo el reconocimiento de sus derechos sindicales.

La última dimensión que consideramos importante tener en cuenta para caracterizar la militancia que llevan adelante las trabajadoras en el lugar de trabajo es la división genérico-sexual de las tareas sindicales. Para ello, partimos de la siguiente pregunta de la encuesta: “en las siguientes actividades que voy a enumerar, ¿quiénes participan más?”, donde las opciones de respuesta son: varones - mujeres - es igual. El resultado observado es el siguiente:

Gráfico 4. Participación en actividades sindicales dentro del lugar de trabajo, según género



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Obrera realizada en Madygraf en 2018.

Un primer dato que se desprende de la lectura del gráfico es que, de todas las opciones propuestas, la que más se repite es aquella que indica una participación igualitaria entre varones y mujeres. Ahora bien, si analizamos cada una de las opciones por separado, vemos que hay tareas en las que se percibe mayor predominancia de uno u otro género.

En el caso de los varones sobresalen tareas como participar en elecciones sindicales, asambleas, reuniones de comisión directiva, paros u otras medidas de fuerza dentro del establecimiento. En las mujeres se destacan aquellas directamente vinculadas con temáticas de género, como la participación en reclamos por derechos de las mujeres, tareas tradicionalmente asociadas a las mujeres en las organizaciones sindicales -como las actividades solidarias, recreativas, deportivas, de fin de año, etc. Hasta acá, los datos reflejan cierta persistencia de una división genérico-sexual “clásica” de las tareas militantes, en la que las mujeres se ocupan mayoritariamente de las que implican demandas de género y actividades recreativas y solidarias. Pero hay un dato que es importante resaltar: entre las actividades en las que las mujeres figuran más (en tercer lugar) se destaca la participación en marchas y movilizaciones callejeras, un aspecto que señalan mayormente los trabajadores varones. Este dato coloca a las mujeres en un lugar particular en lo que respecta a sus prácticas militantes, un lugar que no suele ser reconocido como parte de las “tareas” que involucran a las mujeres o aquellas en las que participan más. Esto podría hablar también de una visibilización particular de la militancia de las mujeres en las luchas de la fábrica, donde la política de trascender el espacio fabril y “sacar el conflicto afuera” estuvo fuertemente ligada a la presencia de la CM.

Finalmente, sobre la opción referida a la participación en paros y medidas de fuerza dentro del establecimiento, observamos que

mientras las trabajadoras mayormente destacan la participación de los varones, son ellas quienes más responden participar en conflictos en el lugar de trabajo. En este sentido, podemos hablar de una falta de correspondencia entre prácticas y percepciones, que redundaría en la reproducción de estereotipos de género por parte de las mujeres. Aquí es interesante recuperar a Bancalari *et al.* (2008) y su estudio sobre la persistencia de apreciaciones desvalorizadas de la propia acción en las trabajadoras de fábricas recuperadas, incluso luego de ser ellas mismas protagonistas de los conflictos. Aunque no aparece como un fenómeno generalizado y puede estar mediatizado por su proporción minoritaria en la gestión obrera, podemos decir que en las mujeres de Madygraf perdura cierta sobrevaloración del rol de los varones en las luchas.

Si complementamos estos resultados con las respuestas a la pregunta: “¿de qué tipo de tareas se ocupan más las delegadas mujeres?”, puede observarse la misma tendencia<sup>23</sup>. Nuevamente, tanto los varones como las mujeres indican que la actividad de la que más se ocupan las delegadas mujeres es “organizar actividades solidarias, sociales y deportivas”. Luego, se destaca “organizar e impulsar movilizaciones”, una opción que mencionan mayormente los varones y, en tercer lugar, figura “hablar en asambleas y reuniones”, un aspecto que señalan tanto las mujeres como los varones. Sobre estos datos resulta interesante detener la atención en dos puntos principales. Por un lado, que se reitera entre los varones un mayor reconocimiento de la actividad que llevan adelante las trabajadoras en rela-

23 Esta pregunta plantea una serie de opciones de respuesta (convocar asambleas y/o reuniones, hablar en las asambleas y/o reuniones, intervenir en las negociaciones colectivas, hacer prensa, organizar e impulsar movilizaciones, atender y/o solucionar problemas cotidianos en la planta y organizar actividades solidarias, sociales, deportivas, etc.), entre las que cada encuestado debe mencionar las tres más importantes.

ción con la organización de acciones y movilizaciones. En segundo lugar, el peso que asume la opción “hablar en asambleas y reuniones”. Este último dato es importante porque poder “tomar la palabra” en una asamblea en ámbitos integrados mayoritaria y tradicionalmente por varones, incluso en las gestiones obreras, se vuelve generalmente problemático y dificultoso para las mujeres (Partenio, 2013; Romo, Vallejo y Vera, 2019), dado que el lugar de la palabra suele quedar reservado para los trabajadores/delegados/representantes sindicales, en masculino<sup>24</sup>. Por ello, es interesante considerar el rol que juega la CM en el impulso de la participación activa de las mujeres en eventos públicos, pero también en las asambleas de la fábrica, en el marco de intervenciones que se preparan y se discuten colectivamente:

Mirá, participé en la asamblea que se hizo en Madygraf por la lucha del aborto, que fueron como 900 personas. Eran muchas más mujeres que varones. Y una compañera me preguntó *¿te animas, a hablar a decir unas palabras?* (entrevista a Cintia, miembro de la CM, mayo 2020).

En las asambleas yo le digo (a una compañera), ‘vos tenés que hablar’ y me dice: ‘No, viste como son los vagos’. Y además me decía: ‘Yo no

24 Al respecto también puede consultarse la tesis de licenciatura de Yantorno (2020) sobre el Astillero Río Santiago y el artículo de Varela, Lazcano S. y Pandolfo G. (2020) sobre la fábrica alimenticia Mondelez, donde abordan las dificultades que enfrentan las mujeres para participar en estos espacios. Asimismo, es importante mencionar la entrevista que hizo Cilurzo (2019) a María de los Ángeles, miembro fundador de la CM de Madygraf, donde relata que una de las condiciones impuestas para aceptar el ingreso de nuevos trabajadores –en este caso, todas mujeres– a la fábrica tras la recuperación, fue que no intervinieran en la asamblea por tres meses. Una medida muy resistida por las mujeres, y revertida desde la práctica concreta tras el paso de los años. Hoy, las mujeres reconocen como un triunfo, el hecho de que cualquier persona que ingrese a la fábrica tiene el derecho de participar en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores en la asamblea, es decir, con voz y voto.

soy de Donnelley, qué me van a dar bola a mí' Y yo le digo 'No, pero vos sos parte de la fábrica, sos parte de Madygraf. Así como vos laburás y tenés derecho a hablar. Todos tienen el mismo derecho'. Y así empezaron a participar y hablar, por más que los vagos hayan estado antes que nosotras, no es que acá uno tiene más derecho que otro, somos todos iguales, cobramos todos iguales, así que el mismo derecho que tienen los compañeros, lo tenés vos. Y bueno, ahora empezaron a participar más las compañeras (Anahí, miembro de la CM, mayo 2020).

Sobre la base de los testimonios de las citas vemos que el lugar de la palabra en el caso de las mujeres no surge espontáneamente, sino que requiere ser construido, elaborado y argumentado colectivamente. De este modo, la política de la CM para problematizar (entre otras cosas) las desigualdades sexogenéricas vinculadas con la participación de las trabajadoras en las instancias de debate y toma de decisión en la fábrica contribuyó a que las trabajadoras tomen la palabra en estos espacios, como parte de una lucha por su auto-reconocimiento en paridad con los varones.

#### LA MILITANCIA MÁS ALLÁ DE LAS FRONTERAS DE LA FÁBRICA: ENTRE EL MOVIMIENTO DE MUJERES Y LA SOLIDARIDAD DE CLASE

En este apartado desarrollaremos la militancia fuera de la fábrica, considerando la participación de las trabajadoras en el movimiento de mujeres y las luchas que emprendieron para crear lazos de solidaridad entre la fábrica, el barrio y otros sectores obreros.

Para abordar la militancia de las trabajadoras en el movimiento de mujeres, en primera instancia retomamos los resultados de la Encuesta Obrera y observamos que frente a la pregunta acerca de si en los últimos años participó en alguna manifestación no sindical, el 67% de las mujeres responde que sí lo hizo frente al 65% de los varones. Es decir que, en cuanto a la proporción en la participación en

acciones extra sindicales, no se observa una diferencia sustancial de acuerdo al género.

Ahora bien, si consideramos la participación de las mujeres según los motivos de las acciones, en el marco de una pregunta que admite respuestas múltiples, vemos que el 100% de las obreras que participan en movilizaciones no sindicales indicó que lo hace en reclamos por derechos de las mujeres. Este dato permite establecer relaciones entre el ascenso actual del movimiento de mujeres y la militancia que llevan adelante las trabajadoras en la CM, considerando que desde las primeras marchas “Ni una Menos” en 2015 han convocado a las movilizaciones impulsadas desde las organizaciones de mujeres, y tempranamente han incorporado sus principales demandas<sup>25</sup>. En línea con ello, este organismo propuso y logró que se votara en la asamblea de la fábrica que las trabajadoras pudieran participar de todas las movilizaciones por reivindicaciones de género, y que sean sus compañeros varones quienes las cubrieran en sus puestos de trabajo en caso de que -por requerimientos ligados al cumplimiento de tiempos de entrega de pedidos- no fuera posible interrumpir la producción, considerando que los ingresos obtenidos son el único medio para garantizar los salarios.

En este punto es pertinente mencionar también el alto nivel de acuerdo observado entre los trabajadores encuestados con el derecho al aborto legal, seguro y gratuito, una de las principales demandas del movimiento feminista en Argentina en la actualidad (78% en los varones y 89% en las mujeres), que es el más alto considerando las tres estructuras laborales donde aplicamos la encuesta<sup>26</sup>. Sobre los debates al respecto dentro de la CM, una trabajadora sostiene:

25 Al respecto puede consultarse el cuadro N°1 en el capítulo 3 en este mismo libro.

26 En el Subte la diferencia es levemente menor: el 77% de los varones y el 84% de las mujeres encuestados responden que están a favor, mientras que en Mondelez este porcentaje desciende al 58% en los varones y el 67% en el caso de las mujeres.

Yo recuerdo que en el 2012 ya hablábamos del aborto, de la campaña [por el aborto legal seguro y gratuito]. Dentro de la CM había compañeras que estaban en contra, yo también al principio lo estaba. Después de no solamente las reuniones sino de haber participado del ENM, hablar con diferentes mujeres, me concienticé del tema del aborto y así un montón de compañeras. Me acuerdo de que en ese momento una sola compañera estaba en contra del aborto, después estábamos todas a favor (entrevista a Anahí, miembro de la CM, mayo 2020).

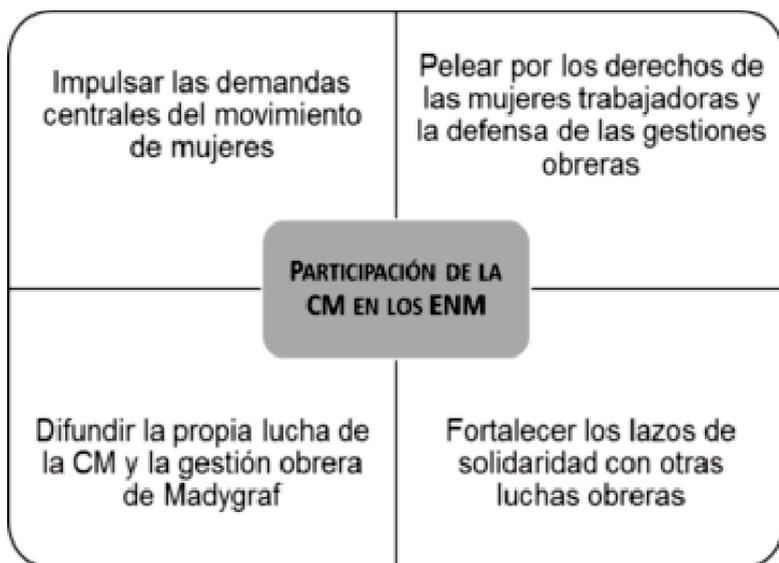
De este fragmento se desprenden varias cuestiones a considerar. En primer lugar, que la organización de las mujeres fue un espacio propicio para desarrollar la discusión en torno a distintas demandas de género, entre ellas, la legalización del aborto. Como vimos en el apartado anterior, esta discusión motorizó reclamos y acciones hacia adentro de la fábrica y de la CM, pero también más allá de sus límites. La asamblea por el aborto legal realizada en Madygraf en 2018 puede ser tomada tanto como una acción en la que se combinan estos dos ámbitos (el adentro y el afuera del lugar de trabajo), como un fenómeno que surge por la confluencia entre esta “trayectoria previa” de las trabajadoras de Madygraf y el impacto generado por la nueva ola feminista, que habilitó la profundización de esta orientación política hacia reclamos por derechos de las mujeres y disidencias.

En segundo lugar, se observa el impacto de la participación en espacios propios del movimiento de mujeres como son los ENM, aunque este impacto se reconoce *antes* de la nueva ola feminista, que según distintas autoras se inicia en 2015 (Varela, 2019a; Gago, 2019; Frega, 2019, entre otras)<sup>27</sup>.

27 En esta línea, Arriaga y Medina (2020) dejan abierta la pregunta sobre cómo y de qué formas esta reemergencia del movimiento de mujeres puede potenciar las relaciones entre sindicalismo y feminismo. Esta experiencia puede ser iluminadora en este sentido.

La CM comenzó a participar colectivamente de los ENM desde 2013, junto con la agrupación Pan y Rosas. En base a comunicados de la CM publicados en medios de la prensa digital, sistematizamos en el siguiente cuadro algunos de los principales fines que motivaron su participación en dichos encuentros:

Cuadro 1. Principales motivos que impulsaron la participación de la CM en los ENM



Fuente: Elaboración propia en base a comunicados de la CM publicados en la prensa digital, 2013-2018.

En base a esta sistematización, vemos que la CM participó en los ENM tanto con demandas de género como con demandas de clase. En primer lugar, desde las reivindicaciones del movimiento de mujeres, expresaron las luchas por el aborto legal, el cupo laboral trans y el rechazo a la violencia de género, entre otras demandas que expresa el movimiento. Desde su posición de “mujeres trabajadoras”,

participaron en talleres relacionados con su experiencia en Madygraf -como el taller “Mujeres, cooperativas y fábricas recuperadas”-, como así también en talleres de interés personal de cada trabajadora. En tercer lugar, como forma de difundir y fortalecer la gestión obrera, recorrieron distintos espacios del ENM para recolectar aportes al fondo de lucha para sostener la juegoteca y también buscando solidaridad en la pelea por la expropiación sin pago y estatización de la fábrica. Por último, en relación con la solidaridad con otros sectores de trabajadores en lucha, podemos mencionar algunos ejemplos como las recorridas por los talleres con el fondo de lucha en apoyo a las trabajadoras despedidas de la autopartista Kromberg and Schubert, el apoyo a la CM de Lear que peleaba por la reincorporación de los trabajadores despedidos; y la lucha en común con las trabajadoras de otras fábricas bajo gestión obrera como FaSinPat (exZanón), el restaurant La Casona y la gráfica Worldcolor. También, en el marco del ENM, se realizaron instancias de encuentro con delegaciones de obreras de otras fábricas como Kraft-Foods (hoy Mondelez), Pepsico y trabajadoras del pescado de Fripur de Uruguay.

Además de la influencia del movimiento de mujeres y la participación colectiva en espacios propios del movimiento como los ENM, un tercer aspecto que es importante tener en cuenta para analizar cómo la militancia de las mujeres de Madygraf se proyecta más allá de las fronteras de la fábrica es la política impulsada desde la gestión obrera, pero particularmente promocionada y ejecutada por la CM, referida a organizar acciones de solidaridad con otros sectores de trabajadores en lucha. Ejemplos de ello son la participación en conflictos de las fábricas Lear y Kromberg and Schubert; el apoyo a la lucha de las trabajadoras domésticas que peleaban contra la discriminación en los barrios privados de Nordelta; la realización de festivales en la fábrica para reunir dinero para ayudar a familias inundadas de Escobar; y coordinar reuniones con otras CM de otros

lugares de trabajo en lucha (como en el caso de Lear y el Astillero Río Santiago).

Por último, la CM también llevó adelante numerosas acciones para crear lazos de solidaridad entre la fábrica recuperada y el barrio mediante la difusión de la experiencia de la CM en los medios de comunicación y en encuentros organizados en universidades y otras instituciones sindicales y educativas (como la participación en la clase abierta sobre género y autogestión desarrollada por la Universidad Tecnológica Nacional, y la puesta en pie del centro de prácticas pre-profesionales de Trabajo Social de la Universidad de Buenos Aires en la juegoteca); la organización de fondos de lucha para sostener la gestión obrera; la realización de visitas guiadas como modo de “abrir la fábrica a la comunidad”; el reparto de cuadernos en escuelas públicas de la zona, entre otras acciones.

## REFLEXIONES FINALES

Según lo analizado a lo largo de este trabajo, concluimos que la CM imprime un carácter generizado a la militancia obrera en Madygraf, considerando el peso que las mujeres adquirieron en la gestión obrera y la lucha por demandas propias que impulsaron. Esta militancia, organizada alrededor de la CM, sus reivindicaciones y su dinámica de organización, ha sido central en la politización de las mujeres de la fábrica. A continuación, retomamos las principales dimensiones que se desprenden del análisis, sobre todo aquellas que permiten identificar los sentidos en los que la CM politiza a las obreras de la fábrica.

Al respecto, identificamos distintos momentos en el proceso de organización de la CM y sostuvimos que durante su transcurso se constituyeron diferentes capas en la politización de las mujeres, que se iban superponiendo y reconfigurando conforme se desarrollaba

su militancia. Así, resaltamos el cambio del lugar de “acompañantes” de sus parejas y maridos por el de “compañeras en la lucha”, que ubicamos en el pasaje del momento previo a la conformación de la CM y el conflicto de 2011, en la que efectivamente ésta se pone en pie y en cuyo marco las mujeres proponen e impulsan acciones, al tiempo que desarrollan su propia organización.

El segundo cambio que observamos tiene que ver con su intervención activa y directa en acciones y conflictos motivados por reclamos de la fábrica: a partir de entonces las luchas pasaron de ser “luchas de los trabajadores” para configurarse como “luchas de las familias obreras”.

Respecto a la tercera capa en el proceso de politización vemos que, si bien la CM se conforma con el objetivo de colaborar con la lucha contra los despidos, las demandas específicas de género comienzan a ganar protagonismo desde el inicio de las primeras reuniones. A partir del reconocimiento de problemas y reclamos comunes se configura un “nosotras”: no solo “nosotras, esposas/parejas de los trabajadores de Donnelley”, sino también “nosotras mujeres”. El (re)conocimiento de otras mujeres “como nosotras”, mediado por la lucha y organización conjunta, abrió la posibilidad de identificar vivencias compartidas y transformar las problemáticas vividas aisladamente dentro del hogar en “problemas comunes”. En este punto aparecen los reclamos contra la desigualdad en el reparto del trabajo reproductivo, que en la mayoría de los casos se vuelven visibles y se problematizan a partir de los debates y la organización en la CM, justamente cuando la sobrecarga de las tareas reproductivas se plantea como un límite para llevar adelante la militancia.

Finalmente, el último momento que identificamos tiene lugar con su ingreso como trabajadoras de la cooperativa. De “compañeras de lucha” a “compañeras de trabajo”, así lo hemos denominado. Un trán-

sito que define nuevos sentidos en su militancia como “obreras de Madygraf”, en el que se combina su acción y participación tanto dentro como fuera de la fábrica.

En base a los puntos que venimos señalando, sostenemos que el análisis de esta experiencia permite abrir reflexiones sobre la potencialidad de estos organismos autónomos de las mujeres trabajadoras, al menos, en tres sentidos.

En primer lugar, *permite reflexionar sobre la potencialidad de estos organismos para desarrollar cuestionamientos hacia la opresión de género y para que éstos se constituyan en demandas y reivindicaciones específicas.* Si bien la CM se conformó con un objetivo inicial asociado a la lucha por reclamos de clase, abrió paso a que las militantes transformen en problema “común” vivencias particulares de la opresión de género, percibidas usualmente como individuales en la medida en que así son desarrolladas en el ámbito del hogar.

En segundo lugar, *el desarrollo de estas organizaciones nos lleva a considerar la centralidad que tiene la asamblea en el espacio fabril, como instancia de debate y toma de decisiones no solo para la “politicación directa de clase” -tal como sostienen Lenguita y Varela (2010) retomando a Adolfo Gilly-, sino también en clave de género.* Estos espacios ponen a los trabajadores en contacto directo con el ejercicio práctico de la política, el debate de ideas y la toma de decisiones. Haciendo referencia a las distintas instancias organizativas de los trabajadores en los lugares de trabajo (comisiones internas y cuerpos de delegados), Gilly sostiene:

su modo de existencia y de decisión las constituye en el eje orgánico de un fenómeno que va más allá del conflicto inmediato entre capital y trabajo: el proceso de discusión colectiva y formación de la opinión y el consenso de la clase trabajadora sobre la política general del país y del Estado. Ese proceso (...) toma organicidad en ese período a tra-

vés de la realización regular de asambleas y reuniones en el lugar de trabajo y en la adquisición del hábito de las asambleas y del control democrático -en el lugar mismo- de la aplicación de las decisiones de sus representantes (Gilly, 1990: 200).

Aunque el autor hace referencia a las organizaciones gremiales de base, es interesante recuperar el peso que otorga a las instancias democráticas de los trabajadores, y puntualmente el lugar de las asambleas obreras. En este caso, la potencialidad de la CM como organización autónoma de las trabajadoras confluyó con la asamblea de la fábrica, un espacio de debate y toma de decisiones en base al voto directo de los trabajadores. En otras palabras, la politización de las trabajadoras derivada de la militancia organizada en la CM se enlaza con el “parlamento fabril” (Gilly, 1990) como “espacio de politización directa de la clase” (Lenguita y Varela, 2010: 63), y así el carácter autónomo de la CM se fortalece con el carácter democrático de la instancia asamblearia, contribuyendo a la construcción colectiva de demandas al interior del colectivo obrero.

La posibilidad de que las demandas específicas de género se configuren como demandas de clase y sean consideradas como parte de la lucha colectiva de los trabajadores es un sello de la CM de Madygraf, que es posible por al menos tres factores: el peso que adquirió la CM dentro de la fábrica; su ubicación en tanto espacio de organización en el que se debaten y construyen demandas propias de género, donde adquiere un peso muy importante la militancia en el movimiento de mujeres; y finalmente, la centralidad de la asamblea como la instancia democrática en la que estas demandas pasan a ser debatidas con el conjunto de trabajadores de la fábrica. Así, la organización de las mujeres se articula con la gestión obrera para potenciar la militancia generizada y fortalecer las luchas.

En tercer lugar, *la conformación de la CM y su continuidad en el marco del ascenso de la nueva ola feminista, demuestra la capacidad de este tipo de organizaciones para operar como nexos entre el lugar de trabajo y las principales demandas contra la opresión de las mujeres*, como el repudio a la violencia de género, la demanda por el aborto legal y el cuestionamiento a las desigualdades sexogenéricas del trabajo reproductivo. Así, la construcción de CM dentro de organismos obreros mixtos también se presenta como una estrategia provechosa para conectar las luchas de la clase obrera con los reclamos del movimiento de mujeres.

En este sentido, la CM produjo un doble movimiento de politización: por un lado, incorporó a la fábrica problemáticas que antes se mantenían en el ámbito del hogar -y no eran reconocidas como tales, como las desigualdades sexogenéricas en cuanto al trabajo de cuidados-; y por otro, habilitó una proyección de la fábrica *hacia afuera* por la vía de la militancia alrededor de cuestiones de género o de “las mujeres trabajadoras” en el movimiento de mujeres, instituciones educativas, organizaciones sindicales y barriales, entre otras. De esta forma, los lazos entre “fábrica y barrio” se reforzaron por la vía de una politización alrededor de reclamos por derechos de las mujeres.

Esta particularidad se vuelve relevante en el marco de un contexto atravesado por la nueva ola feminista, que se expresa en una conjunción entre masivas movilizaciones de mujeres contra las múltiples formas de la opresión de género y la feminización de la fuerza de trabajo, la precarización laboral, la reducción presupuestaria y la privatización en los servicios públicos ligados a la reproducción social. Lo que coadyuva a seguir indagando sobre la posición anfibia de las mujeres trabajadoras como puentes entre el ámbito de la producción y la reproducción social (Varela, 2019a), que en este caso se plantea

asociada a la proyección de una militancia que articula el adentro y el afuera de la fábrica, ya sea desde las demandas por incluir las luchas contra la opresión de género (no solo en la fábrica sino también en el hogar) desde una perspectiva de clase, como desde las propias acciones emprendidas.

## 5 / REPRODUCCIÓN SOCIAL EN LA GRÁFICA RECUPERADA MADYGRAF. EL HOGAR, LA FÁBRICA Y LA LUCHA

*Luciana Nogueira, Vanesa Salazar y  
Luján Calderaro*

En este capítulo abordaremos las reconfiguraciones del trabajo de reproducción social en la gráfica recuperada Madygraf, ubicada en la Zona Norte de la Provincia de Buenos Aires. Enfocarnos en la reproducción social en esta gestión obrera requiere situar la importancia de la Comisión de Mujeres (en adelante CM) de Madygraf como instancia de organización y militancia. Como se desarrolló en el capítulo anterior, esta organización se originó a partir del involucramiento de parejas y familiares de los obreros de la ex-Donnelley en una lucha previa a la recuperación (contra despidos anunciados en el año 2011), y fue impulsada por mujeres militantes de la organización Pan y Rosas<sup>1</sup> y por trabajadores varones integrantes de la Comisión Interna de la fábrica<sup>2</sup>. Posteriormente, la CM continuó reu-

- 1 La agrupación de mujeres Pan y Rosas se formó a partir del Encuentro Nacional de Mujeres del 2003 en la ciudad de Rosario, con militantes del PTS y estudiantes y trabajadoras independientes, que participaron unitariamente del Encuentro en aquella oportunidad.
- 2 En Madygraf (ex Donnelley S.A.) luego de un duro conflicto en reclamo de aumento salarial y efectivización de contratados que tuvo lugar en 2005, hubo elecciones en la planta y se eligió una Comisión Interna (CI) opositora a la dirección del sindicato gráfico, donde tenía influencia la izquierda por medio de lo que luego fue la Lista Bordó. (Varela, 2016b; Cambiasso, Longo y Tonani, 2017). A partir de

niéndose con asiduidad, por lo que al estallar el conflicto que desembocó en la recuperación en el año 2014, las mujeres ya contaban con esta organización y con experiencias de lucha compartidas. Tras el *lock out* patronal, el rol de la CM fue fundamental para lograr la visibilización del conflicto, el sostenimiento del colectivo obrero y la construcción de lazos de solidaridad entre “la fábrica y el barrio” (Arruza y Varela, 2019).

Meses después del inicio de la gestión obrera y ante necesidades derivadas de la producción, los trabajadores votaron incorporar mujeres en el sector de encuadernación en la fábrica, como forma de reconocimiento a la lucha de las integrantes de la CM. Actualmente la CM está conformada por 20 mujeres, 17 son trabajadoras de la fábrica, y 3 son ex trabajadoras y parejas de trabajadores de Madygraf. Es decir que, del total actual de mujeres de la fábrica (29), un 58,6% integra la CM y un 41,4% no lo hace. El ingreso de las mujeres en la fábrica profundizó su politización y militancia generizada<sup>3</sup>, que se caracterizó por una preocupación por reunir demandas de clase y demandas contra la opresión de género, tanto en el lugar de trabajo como más allá de sus fronteras y en confluencia con la “nueva ola feminista”<sup>4</sup>.

allí encabezó luchas por el pase a planta permanente de los contratados y tercerizados, se manifestó contra los despidos, exigió mejoras en las condiciones de trabajo durante la gestión patronal (Cilurzo, 2019) y se solidarizó con otras luchas como, por ejemplo, contra la condena de los trabajadores petroleros de Las Heras en 2011. María Chaves expone cómo esta Comisión Interna también impulsó reclamos ligados a la opresión de género, como la lucha por el reconocimiento de la identidad de Tamara, trabajadora trans de Donnelley, que incluyeron que pudiera concurrir a trabajar con la vestimenta que ella desee y la habilitación de un vestuario diferenciado en el sector de la producción, en donde todos eran varones (Chaves, 2015).

- 3 Con este término nos referimos a la militancia de las mujeres por demandas referidas a combatir la opresión de género en cualquiera de sus expresiones.
- 4 Para profundizar en estos puntos y en el surgimiento de la CM, véase el capítulo 4 de este libro

La obtención de conquistas por reivindicaciones de género en la fábrica estuvo directamente ligada a la militancia de la CM y a cuatro factores vinculados con su desarrollo: 1) el peso de las demandas de género en su política; 2) el reconocimiento y la valoración de esta militancia por parte de los trabajadores de Madygraf; 3) el funcionamiento democrático tanto de la CM como de la gestión obrera a través de la asamblea fabril, que permitió que el planteo de las demandas ligadas a la opresión de género se hiciera materia de debate en el conjunto del colectivo obrero; y 4) la profundización de la orientación política por derechos de las mujeres una vez que las integrantes de la CM se incorporaron como obreras en Madygraf.

A partir de esta caracterización previa, en este trabajo nos centraremos en cómo influyeron la militancia de la CM y el proceso de recuperación en la reconfiguración del trabajo de reproducción social realizado en el hogar, en la fábrica y en la lucha.

El acercamiento a este caso y esta pregunta de investigación se sostienen en resultados de estudios precedentes sobre fábricas recuperadas desde un enfoque de género. Diverses autores dedicados a este tipo de experiencias obreras han abordado el impacto de la participación de las mujeres sobre el ámbito y las tareas de reproducción social, tomando en consideración tanto a las obreras de la fábrica en proceso de cierre como a las esposas u otras familiares de obreros que se incluyeron en las luchas. Desde este enfoque se destacó el cuestionamiento generalizado a “los roles tradicionales de género” (Dicapua, Perbellini y Tifni, 2009), en particular al confinamiento de las mujeres a las tareas del hogar no remuneradas. Su involucramiento en los conflictos se vinculó con cambios en su propia autovaloración que las impulsaron a obtener nuevas reivindicaciones en los lugares de trabajo, tales como el acceso a determinados puestos, a mayor calificación laboral, a cargos de dirección en la gestión

obrero y a la posibilidad de efectuar tareas de cuidado en el ámbito y/o jornada de trabajo fabril (Partenio, 2013; Fernández Alvarez y Partenio, 2010). Asimismo, en ocasiones también las llevó a trasladar reclamos más allá de las fronteras de la fábrica, en particular hacia el ámbito del hogar<sup>5</sup>.

La gran mayoría de los estudios coincide en subrayar la interrelación entre el trabajo productivo fabril y el reproductivo del hogar, y observamos un consenso en torno a tres aspectos vinculados con algunas de las principales tensiones de género en las empresas recuperadas. Primero, que la falta de reconocimiento hacia muchas de las tareas realizadas por las mujeres en el ámbito fabril guarda relación con el carácter no remunerado del trabajo reproductivo del hogar (Bancalari, Calcagno y Ferretti, 2008; Perbellini, 2018; Crescini, Molinari, Pérez Barreda, Rovetto y Tifni 2013; Dicapua y Perbellini, 2013). En segundo lugar, que esta falta de reconocimiento se extiende a la invisibilización de las calificaciones específicas para desempeñar estas tareas, que se presentan como “naturales” y/o “propias” de las mujeres (Fernández Alvarez, 2006; Gavernet y Monte, 2010; Partenio, 2013; Dicapua y Perbellini, 2013)<sup>6</sup>. En tercera instancia, que esta desvalorización e invisibilización del trabajo reproductivo repercute en el modo en que las mujeres intervienen en las luchas y en la posición que adquieren dentro de la empresa recuperada, tanto en lo referido al proceso de trabajo como a las tareas de gestión y su lugar en los dispositivos de toma de decisiones (Partenio, 2016; Di Marco y Moro, 2004; Fernández Alvarez, 2006; Crescini et. al. 2013; Romo, Vallejo y Vera, 2019).

5 Para profundizar en el estado de la cuestión sobre género y empresas recuperadas, ver Nogueira (2020b).

6 Este fenómeno no ha sido estudiado únicamente para las recuperadas, sino también para las fábricas bajo patrón. Un análisis de sus expresiones en las tres fábricas bajo estudio en el este libro, puede verse en el capítulo 1.

Si bien estas tensiones persisten en la cotidianidad de las fábricas recuperadas, los autores coinciden en señalar que las gestiones obreras son lugares propicios tanto para desarrollar cuestionamientos a las desigualdades sexogénéricas (Goren, 2017; Goren y Prieto, 2020), como “para ensayar ciertas modificaciones importantes” en las relaciones de género (Partenio, 2013: 7; Perbellini, 2018: 20).

A partir de estas lecturas, nos proponemos indagar en qué medida el conflicto por la recuperación en Madygraf, la militancia de la CM y los cambios que la gestión obrera introdujo en la esfera de la producción, impactaron en el trabajo reproductivo de los trabajadores. Esta indagación parte de la base de considerar, tal como lo hace la teoría de la reproducción social (Arruzza y Bhattacharya, 2020; Varela, 2020a) que ambas esferas constituyen ámbitos diferenciados pero inescindibles de la vida de la clase obrera.

A fin de poder efectuar un primer acercamiento a este tema en la fábrica recuperada Madygraf, nos preguntamos ¿cómo aparece el trabajo reproductivo en las prácticas y percepciones de los trabajadores? ¿Cómo se vincula con la militancia de las mujeres? ¿Qué papel cumplió la gestión obrera y la experiencia de militancia de la CM en su reconfiguración?

Nuestras fuentes serán fundamentalmente entrevistas en profundidad a trabajadores de la fábrica efectuadas entre los años 2017 y 2020<sup>7</sup>. A su vez, utilizaremos de forma complementaria algunos re-

7 Todas las entrevistas a miembros de la Comisión de Mujeres que citamos en el artículo fueron realizadas por Luján Calderaro durante el año 2020 en el marco de su Tesis de Maestría de la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA (en proceso de elaboración) y durante el año 2017 en el marco de la elaboración de la Tesis de investigación Final de la Licenciatura en Trabajo Social, de la misma casa de estudios. También se citan fragmentos de la entrevista colectiva realizada por el grupo de investigación del Seminario UBACYT el 13 de octubre de 2018, a cargo de Paula Varela.

sultados de la Encuesta Obrera<sup>8</sup> aplicada en Madygraf, fuentes documentales y de la prensa digital.

## EL IMPACTO DEL ÁMBITO REPRODUCTIVO DOMÉSTICO EN LA MILITANCIA DE LAS MUJERES

Como se detalla en el capítulo 4, varios testimonios muestran que el *conflicto entre los tiempos requeridos para realizar las tareas reproductivas y para desarrollar la militancia en la CM* fue uno de los primeros problemas que se les presentaron a las mujeres desde los inicios de su organización en el año 2011. Esto es así porque el trabajo reproductivo (particularmente el que involucra tareas de cuidado de los hijos) cobró una visibilidad particular en tanto se presentó como obstáculo o límite para la militancia de las mujeres.

¿Qué fue lo que posibilitó esta visibilización y abrió a su vez el camino para el cuestionamiento de las desigualdades sexogenéricas vinculadas con estas tareas? Por un lado, en las entrevistas las obreras hacen referencia a la propia dinámica de organización de la CM, es decir, a su carácter de organismo *autónomo* (conformado únicamente por mujeres e independiente de la Comisión Interna) y *democrático*, que propicia el intercambio sobre problemáticas comunes. El carácter democrático se refiere a la dinámica de funcionamiento de este espacio: cualquiera de sus integrantes puede proponer temas, reclamos y acciones para tratar en la comisión y, en caso de existir un desacuerdo, se acude a la votación, como en todas las decisiones que se toman en Madygraf. El carácter autónomo de este organismo permitió que ellas compartieran y problematizaran experiencias comunes ligadas a la opresión de género. Estos rasgos, que han sido detectados en diversos espacios de organización au-

8 Para un detalle de la Encuesta Obrera realizada en Madygraf en el año 2018, véase la Introducción de este libro.

tónomos -no mixtos- de mujeres a lo largo de la historia, permitieron que las trabajadoras identificaran demandas propias y motorizaran una participación más activa en las organizaciones obreras y políticas que integraban (Arruzza, 2010; Escati, 2005; Hutchison, 2014).

Por otra parte, otro elemento que se destaca repetidamente en las entrevistas es la alusión a las propias motivaciones de sus integrantes para involucrarse activamente en acciones de lucha, que puso sobre la mesa prerequisites para lograr esta participación vinculados con la resolución de las tareas de cuidado. Descubrir, durante las charlas en sus reuniones, que estos problemas individuales eran problemas comunes, promovió la identificación y la búsqueda de soluciones, en principio desde el propio colectivo de mujeres.

Una de las primeras invenciones para combatir dichas limitaciones fue la creación de las “juegotecas móviles”. Las mismas consistían en juguetes, películas, snacks y contemplaban la elección de hogares con patios grandes para desarrollar los encuentros, para que les niños pudieran jugar al aire libre. El formato inicial de “juegoteca móvil” implicaba un *abordaje colectivo del trabajo de cuidado*, que si bien seguía siendo efectuado por las mismas mujeres, dejaba de ser exclusivamente una responsabilidad individual para convertirse en un problema político y una tarea compartida de la CM, a fin de poder desarrollar su militancia.

Esta práctica se transformó a partir de dos hechos fundamentales. En primer término, con la ocupación del lugar de trabajo tras el retiro patronal, los obreros votaron ceder un espacio de la fábrica a la CM, que hasta ese momento había mantenido una carpa fuera de la planta. En segundo lugar, con la aparición de docentes que se ofrecieron para cuidar a los niños en forma gratuita en solidaridad con el conflicto obrero, a fin de que las mujeres pudieran disponer de más tiempo y posibilidades para participar en las movilizaciones:

Antes (la juegoteca) se hacía con docentes que venían y que los cuidaban si las mamás se iban, o los padres se iban a una manifestación o tenían que hacer un trámite; porque bueno en ese momento, cuando la fábrica cerró, salían a buscar comida, también fondo de lucha... Siempre se quedaba alguien con los chicos, que generalmente eran docentes que venían a ayudarnos *ad honorem* (entrevista a Cintia, miembro de la CM, mayo de 2020).

La puesta en pie de una juegoteca tuvo como objetivo liberar el tiempo de las mujeres que querían participar más activamente del conflicto obrero, y expresó una forma particular de establecer un vínculo “entre el trabajo de reproducción social (llevado a cabo mayoritariamente por las mujeres) y el carácter sistémico de su condicionamiento” para la militancia de las mujeres trabajadoras. Como afirman Varela, Lascano Simoniello y Pandolfo Greco en el capítulo 1 de este libro, la dificultad para que este vínculo se vuelva evidente refuerza tanto la tendencia a que el trabajo reproductivo continúe recayendo como responsabilidad individual de las mujeres, como su carácter de “problema privado”. En Madygraf, si bien persistió el carácter feminizado de quienes se encargaron de sostener las tareas de cuidado, vemos que *la puesta en pie de la juegoteca en la fábrica durante el contexto de la lucha representó un primer paso en el reconocimiento del trabajo reproductivo como problema del conjunto de los trabajadores -y no solo de las mujeres organizadas- e identificamos un avance en el abordaje de este problema por fuera de la CM. Esto podría indicar la potencialidad tanto de la militancia de la CM como de las fábricas recuperadas para sacar a la luz las dificultades que las tareas de cuidado implican para la participación de las mujeres trabajadoras.*

Por otro lado, algunas de las acciones de la militancia llevada a cabo por la CM -tales como las que señaló la última entrevistada- nos

conducen a una nueva pregunta que ha sido abordada por otros estudios sobre fábricas recuperadas: cómo se pone en juego el trabajo reproductivo durante las etapas iniciales de los conflictos por la recuperación de fábricas. En varios casos se detectó que mientras el papel de las mujeres estuvo en gran medida vinculado con acciones ligadas a tareas reproductivas realizadas en el hogar (como la limpieza de la fábrica ocupada, hacer ollas populares o preparar viandas para los trabajadores en lucha), en contraposición, la seguridad y vigilancia durante la noche fueron usualmente desempeñadas por varones (Fernández Alvarez, 2006; Freire, 2008; Crescini et. al, 2013; Partenio, 2016). Esta “división sexual del trabajo militante” (Partenio, 2016: 94) se evidencia en algunas de las tareas desarrolladas por la CM de Madygraf, como la recaudación de fondos de lucha para la compra de alimentos, el armado y la distribución de bolsones entre las familias obreras (Goldman, 2015). También se manifestó en la continuidad del carácter feminizado del trabajo de cuidados desde los primeros tiempos de la juegoteca fabril.

No obstante, al analizar el caso de la fábrica de cerámica recuperada Zanón (FaSinPat), Freire (2008) marca la doble cara de esta división genérico-sexual de la militancia. Si bien muchas de las acciones emprendidas por las mujeres en el conflicto fueron una continuidad de las tareas del hogar, las mismas adquirieron una nueva visibilidad e importancia en el contexto de la lucha. Este aspecto devino en un incipiente reconocimiento que tanto los trabajadores de Zanón como los de Madygraf hicieron del “rol fundamental” de las CMs en las recuperaciones, en particular de las tareas de reproducción social efectuadas por ellas durante el conflicto. El reconocimiento de dichas tareas fue producto de su impacto en el “sostén emocional” de los obreros y en la construcción de lazos de solidaridad tanto dentro de la fábrica como entre la fábrica, el barrio y otros sectores obreros en lucha.

Otro elemento a considerar acerca del papel del trabajo reproductivo en el conflicto remite a las variadas referencias de integrantes de la CM de Madygraf que aluden a que “lucharon por sus hijos”. Esto se relaciona con resultados de diversas investigaciones sobre la recuperada textil Brukman, en los que se planteó que las necesidades derivadas de la subsistencia de las familias y la amenaza que significaron los despidos se constituyeron en un importante motivador para la participación de mujeres en este tipo de conflictos, que actuaron “defendiendo la fábrica con la misma firmeza y las mismas estrategias con las que defienden sus hogares” (Fernández y col., 2008: 177). En ese caso se resaltó que la mayoría de las obreras no contaba con experiencias previas de militancia en luchas sindicales y políticas, y aún así tuvieron un fuerte protagonismo en el conflicto por la recuperación. Este protagonismo se sustentó, en gran medida, en la puesta en juego de saberes relacionados con la cotidianeidad y el trabajo reproductivo del hogar, y también en el rol que las mujeres ocupan como garantes de la reproducción social; desde aquí concibieron que “cuidar la fábrica era cuidar a sus hijos” (Fernández Álvarez, 2006: 17).

En esta línea también fue analizado el caso de la CM de Zanón, que surgió como una respuesta a las necesidades del conjunto, para defender la familia y apoyar a los maridos (Freire, 2008). El hecho de que en este tipo de conflictos las familias obreras se enfrenten a dificultades para asegurar su reproducción, impulsó a las mujeres vinculadas a los trabajadores de Zanón a asumir nuevos roles en la lucha, producto de adjudicarles la responsabilidad de asegurar la supervivencia de sus hogares ante la situación de escasos recursos en el contexto de cierre de la empresa. Es decir, *el impedimento para continuar con sus tareas “reproductivas” en el seno de sus hogares tras los despidos de sus maridos las llevó a organizarse e involucrarse activamente en la lucha por la recuperación.*

Sin embargo, es destacable que tanto en el caso de Brukman como en el de Zanón y Madygraf, las acciones de lucha emprendidas por las mujeres no se limitaron a las directamente vinculadas con el trabajo reproductivo del hogar. También implicaron la participación e impulso de movilizaciones callejeras y visitas a otras fábricas o instituciones en busca de solidaridad, en las que se posicionaron “en primera fila”. En el caso de Madygraf, como complemento y contracara de lo anterior, la militancia de las mujeres fue posibilitada, en gran medida, por la creación de la juegoteca en la fábrica, punto que desarrollaremos en el último apartado.

Consideramos también que la superación de estas dificultades o tensiones para desarrollar la militancia fue posibilitada por el reconocimiento de los trabajadores del rol fundamental de la CM en el conflicto, cuya expresión fue su incorporación como trabajadoras de Madygraf. Esto se observó en una variedad de casos de fábricas recuperadas, en los que la valoración de “quienes estuvieron en la lucha” fue un criterio que influyó decididamente al momento de ingresar nuevos integrantes a la cooperativa (Freire, 2008; Crescini et al., 2013; Dicapua, 2015; Partenio, 2016; Perbellini, 2018). Desde aquí podemos pensar que *las gestiones obreras habilitan modificaciones a la división genérico-sexual del trabajo preexistente al posibilitar la inclusión de mujeres en lugares y puestos de trabajo reservados para los varones*, derribando determinados prejuicios que suelen excluirlas de determinadas tareas de producción en las gestiones patronales. Por ejemplo, en una fábrica de cristalería artesanal santafesina, antes de la recuperación la presencia de las mujeres en la producción estaba circunscrita al trabajo de afiladura (tarea que implica la revisión de los productos, el control de calidad, el lavado, tallado y terminación de los productos, considerada por todo el colectivo como “esencialmente femenina”), en tanto el resto de los puestos estaban ocupados y restringidos a los varones por ser considerados “trabajos

de hombres”. Luego, con la vuelta a la producción bajo la autogestión y ante la necesidad de incorporar más trabajadores, los obreros refirieron su “sorpresa” por la masiva inscripción de mujeres en una escuela de artesanos cristaleros desarrollada en la fábrica. Esto fue lo que luego las habilitó a ingresar en los puestos de producción tradicionalmente masculinizados, lo que no estuvo exento de resistencias por parte de los mismos trabajadores/maestros de la escuela (Crescini et. al., 2013: 140).

Sin embargo, la incorporación de mujeres en las fábricas recuperadas no implica una caída automática de los principios de separación y jerarquización que caracterizan a la división genérico-sexual del trabajo (Kergoat, 2003). En base a estudios previos sobre este tema, observamos que en algunos casos se mantuvo una división genérico-sexual del trabajo similar a la de la gestión patronal anterior (Partenio, 2013; Perbellini, 2018).

La renuencia de los varones a que las mujeres ocupen determinados puestos de producción en muchos casos reedita los argumentos sobre una “incompetencia técnica” debida a “falencias naturales del género” y consideraciones biológicas y fisiológicas sobre una “fragilidad” femenina que les impediría desempeñar ciertas tareas basadas en posiciones paternalistas (Dicapua y Perbellini, 2013: 348). En el caso de Madygraf, el ingreso de las mujeres al sector de encuadernación (que históricamente ocuparon varones en la ex-Donneley) fue una moción votada en la asamblea de la fábrica. En este punto, una obrera recalca *la importancia que tuvo el “cambio en la concepción” sobre el rol de las mujeres consideradas solo como “amas de casa”, al posicionarse como capaces de efectuar trabajo productivo en una fábrica en donde ese sector se hallaba plenamente masculinizado en la gestión patronal:*

En el trabajo ni hablar, hay que avanzar mucho más, pero que haya mujeres en encuadernación, que sean maquinistas, es porque se avanzó en una concepción de la mujer en la casa, a una mujer maqui-nista y en encuadernación (entrevista a Peque, miembro de la CM, junio de 2017).

Asimismo, vemos que en Madygraf los sectores fabriles vinculados con tareas reproductivas (comedor y juegoteca) persisten feminiza-dos, aspecto que no está exento de cuestionamientos y debates que se cuelan en charlas informales, en los pasillos y entre sectores de la fábrica, que expresan la disputa contra la división sexual del tra-bajo que relega y sobrecarga a las mujeres con las tareas reproduc-tivas, mientras que exime a los varones de su realización. Esto se observa en una discusión entre trabajadores sobre quiénes deben realizar los “reemplazos” en el comedor fabril cuando las obreras en-cargadas de cocina se ausentan:

Bueno hay una discusión, ponele en el comedor hay dos compañeras que se habían enfermado y empezamos a discutir porque venía el coordina-dor y decía ¿pueden ir a ayudarla? y decíamos ¿por qué siempre tenemos que ir a ayudarla nosotras? ¿Por qué? ¿Porque somos mujeres? ¿Por qué no le dicen a otro compañero que vaya y le dé una mano él? (entrevista a Anahí, miembro de la CM, mayo de 2020).

Este fragmento nos permite pensar *al lugar de trabajo como un espacio propicio para desarrollar cuestionamientos a las desigualdades sexogenéricas* que se reproducen también en las gestiones obreras. También sustenta la idea de que, aunque la mera ausencia del patrón en la fábrica no elimine las desigualdades de género en su interior, en este caso la mediación de la militancia de una organización como la CM sí posibilitó su problematización entre compañeres de trabajo.

## LAS REPERCUSIONES DE LA LUCHA EN EL ÁMBITO REPRODUCTIVO DOMÉSTICO

Tal como se expuso en la reconstrucción del caso, uno de los factores que explica el surgimiento de la CM fue el apoyo de los varones para que las mujeres desarrollaran acciones propias de apoyo y conformaran un organismo autónomo. Esta característica también fue parte de la experiencia de Zanón, en donde se remarcó que en la primera etapa de la conformación de la CM, hubo una concesión de los espacios por parte de los obreros y de la conducción clasista del Sindicato Ceramista para que “*toda la familia ceramista*” se incluyera en la lucha (Freire, 2008: 6). En Madygraf se llevaron a cabo diversas modalidades de convocatoria a las mujeres vinculadas con los obreros, en las que también se apeló a “la familia”. Una de las modalidades fue el envío de cartas por intermedio de los propios obreros, dirigidas a “las mujeres y familiares de Donnelley”. En el marco del conflicto por la recuperación, las cartas se incluían en los bolsones de alimentos que se recolectaban y entregaban a las familias obreras para sostener la lucha. A continuación, se expone un fragmento de una de esas cartas, escrita por la CM luego del conflicto de 2011:

Para nosotras es muy importante que todas las familias se enteren de la situación que ustedes están viviendo en la empresa, ya que así ayudaría a comprender mejor cada conflicto, actividades y la organización que hay dentro y fuera de la fábrica, porque como mujeres y familia de trabajadores de Donnelley todo lo que pase nos afecta. (...) ‘*Si tocan a uno tocan a todos*’ y cuando decimos todos, es la familia, porque la lucha no solo es dentro de la fábrica sino en cada uno de nuestros hogares (carta de la CM de Donnelley, 2011).

En este fragmento se observa que la militancia de la CM implicó acciones para que las familias, que estaban “por fuera” del conflicto, se

involucraran en el mismo, y así unir los “mundos separados” del hogar y la fábrica.

No obstante, un aspecto que entró en tensión fue que, tanto el apoyo y la promoción del involucramiento activo de las mujeres en el conflicto como el reconocimiento de la importancia de su rol por parte de los varones, confrontaron con la falta de problematización acerca de los límites que el trabajo reproductivo imponía a su participación. Esta contradicción, en los momentos iniciales de la conformación de la CM de la entonces Donnelley, fue percibida recién en el curso de la propia organización por parte de las mujeres, mientras que para los varones no lograba cobrar visibilidad de forma generalizada. Esto llevó a que las integrantes de la CM se vieran en la necesidad de *tomar en sus manos la lucha por la repartición de tareas reproductivas al interior del hogar, es decir que “pelearse con los varones”<sup>9</sup> fue una consecuencia y condición necesaria para poder seguir desarrollando su militancia en el conflicto fabril:*

Y era un tema dejarle los chicos y ‘me voy a juntar con las chicas’; no sé, organizar tal cosa, tal visita a tal fábrica, porque nos queríamos organizar para ir a tal lado. Ahí empezaba la diferencia también de... ‘Te tenés que quedar con los chicos’. Pero yo también tengo el mismo derecho de ir a poder organizarme igual que vos (entrevista a Érica, miembro de la CM, mayo de 2020).

Esto se vincula con resultados de otras investigaciones referidas a los cambios en la autovaloración de las mujeres producto de su militancia en los conflictos por la recuperación, que las motivaron a pedir a sus esposos que hicieran el trabajo reproductivo del hogar mientras ellas se encontraban en la ocupación, movilizaciones y otras acciones emprendidas en dicho marco (Fernández Álvarez y

9 Alusión a una frase de la entrevista a María de los Ángeles, integrante de la CM y obrera de Madygraf, mayo de 2020.

Partenio, 2010). Es decir, los tiempos y espacios requeridos por la lucha pusieron sobre la mesa la necesidad de compartir el trabajo reproductivo del hogar y el cuestionamiento de que estas tareas recayeran exclusivamente en ellas; lo que les permitió “desarrollar más autoridad en sus hogares, pudiendo hacerse escuchar y respetar, negociando desde un lugar de derechos con sus maridos y/o sus hijos” (Di Marco y Moro, 2004: 149). Testimonios de las entrevistadas de Madygraf dan cuenta de ello, por ejemplo, al relatar discusiones entre cónyuges en las acciones de lucha, el hogar y la cotidianeidad fabril, a fin de que los varones modifiquen ciertas prácticas:

Entre nosotras mismas empezamos a discutir y autocriticarnos que teníamos que cortar con ese machismo de una forma u otra. Me acuerdo que una vuelta dijimos, o sea voy a dar un ejemplo porque cambios hubo montones, pero por ahí me acuerdo que la primera discusión que tuve con mi compañero fue cuando íbamos a ir una marcha y el viene y me dice ‘Bueno, yo voy a ir a la marcha’, ‘Uh, pero yo quería ir’ le digo, y me dice ‘Uh, bueno no sé, fijate, por Lorelei (Lorelei es mi hija), con quién la vamos a dejar’. Y le digo, ‘Pero vos ya decís yo voy, en vez de decir ¿Vos querés ir? ¿Cómo nos organizamos?’ Y en ese momento dijimos bueno, ‘En esta marcha vas vos, en la próxima voy yo’. Y cuando él se quedaba, se quedaba con una vena acá (hace la seña en el cuello y se ríe) como diciendo ‘tengo unas ganas de ir, ¿por qué organizaron la CM?’ Y nos matábamos de risa. (...) Pero así hubieron muchos cambios, o sea de por sí con las tareas del hogar, o sea, tareas de la casa’ (entrevista a Anahí, miembro de la CM, mayo de 2020).

El hecho de que eran ellas mismas quienes “discutían y autocriticaban para cortar con ese machismo de una forma u otra” expresa que los planteos hacia sus parejas (realizados individualmente) eran problematizados en forma colectiva. Estas discusiones pusieron de manifiesto ciertas resistencias de los varones para ocuparse del trabajo

reproductivo del hogar, ante la reducción del tiempo destinado al mismo por parte de las mujeres a causa de su participación en el conflicto por la recuperación. Este aspecto nos conduce a formular nuevas preguntas relativas a la repercusión de la militancia sobre las relaciones de pareja, la repartición de las tareas domésticas y de cuidado en los hogares, y el grado de apoyo por parte de los cónyuges para que las mujeres continúen formando parte de la lucha.

Si bien las obreras entrevistadas señalan en reiteradas ocasiones el acompañamiento por parte de los trabajadores de Madygraf, también aparecen referencias a planteos de los trabajadores contra su participación en el conflicto y las discusiones que conllevó, tal como expresa la frase “¿por qué organizaron la CM?”. Estas fricciones ante una mayor autonomía exigida por las mujeres y sus discusiones por modificar las pautas del trabajo reproductivo en el hogar se observaron también en otros casos, en los que se detectó que factores como la jefatura de hogar, el cuidado de hijos y las reticencias de las parejas limitaron la participación de las mujeres en procesos de recuperación (Di Marco y Moro, 2004; Norverto, 2010; Crescini et al, 2013). En el caso de Madygraf, observamos varias alusiones de las entrevistadas a transformaciones en los vínculos con sus parejas e hijos y en las concepciones del rol de madre, lo cual es reivindicado por ellas:

Hay muchas chicas que han cambiado, de lo que ellas me han contado, de ser ama de casa y estar en su casa cocinando, lavando y de ahí ir a Mady, le han hecho muchos cambios... Muchas terminaron separadas (risa) muchas siguen ahí con sus compañeros (entrevista a Cintia, miembro de la CM, mayo de 2020).

Al respecto, otros estudios resaltaron que la participación en estos conflictos fue ubicada como un factor que incidió en el mantenimiento o ruptura de los vínculos de pareja, en donde el planteo de

“la fábrica o yo” por parte de los cónyuges hacia las mujeres estuvo presente en más de una ocasión (Fernández et al, 2008; Bancalari et al, 2008; Álvarez y Partenio, 2010; Crescini et al, 2013; Nogueira, 2020a). Además de expresar tensiones ligadas a la opresión de género, creemos que esto también se vincula con la gran demanda de tiempo diario y con la extensión de los conflictos<sup>10</sup> en el marco de la recuperación de una fábrica (Nogueira y Schulze, 2018), los cuales “conmocionan” a las familias obreras. Las ocupaciones, formato de protesta característico de estos procesos de lucha, conllevan la presencia permanente en el lugar de trabajo; la necesidad de visibilizar el conflicto a fin de obtener legitimidad y apoyo de la comunidad requiere desarrollar numerosas acciones tales como manifestaciones, volanteadas, colectas para fondos de lucha, festivales para obtener ingresos ante los atrasos salariales y desarrollar asiduamente conferencias de prensa u otras exposiciones en los medios. Al mismo tiempo, las causas judiciales suelen demorar desde meses hasta años, en los que prima la incertidumbre y el apremio por cubrir las necesidades de subsistencia de las familias obreras.

En el caso de las mujeres, a estas dificultades se le agregan las limitaciones que el trabajo reproductivo, les cónyuges y les hijos imponen a su militancia. Centrándonos específicamente en Madygraf, vemos que no todos los obreros expresaron estas “resistencias” en igual medida, y varios de ellos estuvieron dispuestos a involucrarse más en las tareas reproductivas del hogar:

Antes de trabajar, yo me ocupaba de todo, ahora es más compartido, aprendió a lavar. A cocinar no, pero intenta. Cambió un montón, empezó a hablar de machismo y organizado con sus compañeros, eso

10 De acuerdo al IV Relevamiento de Empresas Recuperadas efectuado por el Programa Facultad Abierta (Universidad de Buenos Aires), la duración de los conflictos por las recuperaciones fue en promedio de 335 días para el período 2010-2013 (Ruggeri, 2014).

cambió mucho. Tiene su machismo seguramente, y aunque siempre hacemos más nosotras, pero bueno (entrevista a Lucía, miembro de la CM, junio de 2017).

Con el cierre de la fábrica muchos varones se tuvieron que hacer cargo de sus hijos, cosas que antes no hacían; haciendo más equitativa la división de tareas (entrevista a Alicia, miembro de la CM, junio de 2017).

Se emparejaban las cosas. Tuvimos una asamblea donde un compañero hacía 20 días que no venía a trabajar. Vino a esa asamblea y dijo 'bueno, yo estaba mal. Estaba muy depresivo, deprimido. Yo quiero estar acá, quiero seguir luchando... Ustedes saben, todos lo estamos sufriendo. Yo tengo cuatro hijos y Gabi hace 17 años que estamos juntos y nunca trabajó'. O sea, que los 17 años en el hogar no eran trabajo. Nunca trabajó, y ahora sí trabajaba, en la cooperativa. Y dice, 'ahora que ya trabaja yo tengo que cuidar a los chiquitos y ¿saben lo que es cuidar cuatro chicos?' Y el tipo lloraba y las compañeras que estaban en la asamblea, dijeron '¡eh!'. Nosotros mismos, cuando el tipo dice eso, por un lado, la sorpresa porque fue tan crudo ¿no?, que diga que ella nunca trabajó... Pero toda una concepción porque el tipo lo dijo, y lloraba cuando lo decía. Y decía 'ahora entiendo lo que es'; y entendiendo inclusive lo que es cuidar a los hijos en casa, el trabajo que significa y la responsabilidad que eso significa, seguía pensando que ella en 17 años no había trabajado. Bueno, después terminamos todos cagándonos de risa porque terminó siendo graciosa la escena, pero expresa un poco lo que significó el cambio de vida de todos. Para ellas como para ellos. O sea, para ellos, tener que hacerse cargo más concretamente en forma material de muchas cosas que discutimos nosotros dentro de la fábrica, que eran parte de los debates que teníamos. Pero como te digo, antes eran dos mundos separados (entrevista a trabajador de Madygraf, junio de 2017).

En esta última cita resalta, en primer término, un elemento señalado por varies obreres: en el marco de la organización de la CM, la recu-

peración de la fábrica y la incorporación de las mujeres como trabajadoras, los varones identificaron y asumieron parte de la responsabilidad por el trabajo reproductivo del hogar, con las tensiones que eso generó en los vínculos conyugales. También resulta interesante el hecho de que fue el reparto de este trabajo lo que generó su reconocimiento -parcial-, lo cual se resume en la frase “ahora entiendo lo que es”. Además, el hecho de que quien relata la asamblea sea un varón, da cuenta de cómo la problematización alrededor del trabajo reproductivo fue más allá de las mujeres y alcanzó también a los trabajadores de la fábrica.

Esto nos lleva a considerar que la disputa para que los varones se ocupen de estas tareas en igualdad de condiciones que las mujeres, cuestiona directamente su “uso del tiempo” y su “tiempo libre”. Al respecto, Teresa Torns (2004) y María Jesús Izquierdo (1999) caracterizan al tiempo de los varones como “discontinuo” y centrado en la dicotomía entre trabajo y tiempo libre, en el sentido en que hay una clara diferencia entre tiempo de trabajo y tiempo de no-trabajo; mientras que en el caso de las mujeres se expresa una continuidad o sincronía del tiempo de trabajo (remunerado y no remunerado)<sup>11</sup>. Entonces, para los trabajadores, dedicar más horas al trabajo reproductivo implicaría ceder ese tiempo de no-trabajo. Reflexionar sobre esta diferenciación pone de manifiesto un “*distanciamiento*” de los varones con respecto al trabajo reproductivo, que en este caso se expresa concretamente en la frase “¿sabés lo que es cuidar cuatro chicos?”. Creemos que este distanciamiento es reforzado por la valoración negativa que pesa sobre las tareas reproductivas (al estar invisibilizadas, no reconocidas, y no remuneradas), factor que las distingue de la valoración positiva que caracteriza al trabajo productivo asalariado.

11 La relación entre estas teorizaciones y el trabajo reproductivo en empresas recuperadas también se encuentra desarrollada en Fernández Álvarez (2006).

Otro aspecto a destacar en el último fragmento citado se refiere a cómo *las asambleas posibilitan que se discuta el trabajo reproductivo del hogar a partir de vivencias personales de los trabajadores*. Estas instancias, que suelen formar parte de la cotidianeidad de las gestiones obreras, habilitan que salgan a la luz ciertos problemas y temas personales más allá de lo productivo-fábril, que en este caso incluyeron las desigualdades sexogénicas del trabajo reproductivo. En el caso de Madygraf, esto se conjuga con el hecho de que la conformación de la CM contempló una política activa para combatir los obstáculos que generaba el trabajo reproductivo, política que se encarnó en acciones concretas (como la juegoteca) hacia los trabajadores y promovió que los “mundos separados” de la fábrica y el hogar empezaran a juntarse.

Esta experiencia de militancia en la CM también impactó en la percepción de las trabajadoras con respecto al reparto del trabajo de reproducción social en el hogar. Según lo que pudimos relevar en la Encuesta Obrera mediante las preguntas sobre las horas dedicadas a las tareas domésticas y de cuidado (tanto para trabajadores como para cónyuges), vimos que del total de las obreras encuestadas, el 71% indicó que había una repartición igualitaria del tiempo de trabajo reproductivo, y al indagar sobre las representaciones al respecto se halló que en este porcentaje de casos primaba la percepción de que: “le parece justo repartir las tareas”. Esto se expresó en frases como: “los dos trabajamos, las tareas de la casa y el cuidado de mi hijo tiene que ser compartido, de los dos” (encuesta a trabajadora de Madygraf); “la casa es de los dos, o sea yo trabajo y él también. No tengo por qué trabajar ocho horas, salir y ocuparme de la casa si él también trabaja ocho horas. ¿Por qué él puede salir y descansar? El que está de acuerdo al horario se ocupa” (encuesta a trabajadora de Madygraf). Estas respuestas refuerzan la observación de que la inclusión de las mujeres como obreras de Madygraf es parte de lo que explica

los cambios en el hogar y en los vínculos de pareja en aspectos ligados a la reproducción social; es decir, *compartir el espacio de trabajo en la fábrica fundamentó la exigencia por repartir el trabajo en el hogar.*

Otra de las dimensiones retomadas en estudios sobre fábricas recuperadas se refiere a las transformaciones en las concepciones sobre el “rol de madre” al calor de la lucha. Este aspecto cobra particular relevancia en el caso de Madygraf, no solo por el papel que cumplió la CM, sino también porque a partir de datos de la encuesta y las entrevistas, vemos que la mayoría de las trabajadoras son madres y que entre ellas hay un gran porcentaje de familias compuestas por dos o más hijos<sup>12</sup>. Al igual que en otros casos, observamos *una “reformulación de la maternidad” por parte de integrantes de la CM de Madygraf.* El siguiente fragmento es un ejemplo de ello:

Nosotras entendimos que la crianza de los hijos era un trabajo compartido entre la madre y el padre, pero con el tiempo. Pensábamos que por el hecho de ser madre había que ser madre al 100% y encargarnos de todo. Eso fue algo que nos costó, despegarnos de nuestros hijos, entender que no dejamos de ser menos madres porque nos organizamos, al contrario, estamos luchando por un futuro para ellos (entrevista a Anahí, miembro de la CM, mayo de 2020).

Este hecho contrasta con otras experiencias, por ejemplo, la de las obreras de la fábrica recuperada cristalera de Santa Fe, quienes refirieron que recién pudieron salir de esa “maternidad al 100%” cuando sus hijos fueron grandes. En ese caso, su involucramiento en la gestión obrera guardó una relación directa con la reducción del tiempo dedicado a las tareas de cuidado y con el cumplimiento de determinados mandatos sociales asignados a la mujer en su rol de madre

12 El 100% de la muestra de trabajadoras encuestadas en Madygraf son madres, y el promedio de hijos por familia es de 2,5. De las 8 entrevistadas de la CM, 7 son madres.

(Crescini et al, 2013: 148). En Madygraf, *la militancia de la CM posibilitó la continuidad de la participación de las mujeres-madres en la lucha y en la fábrica, a pesar de las dificultades generadas por las tareas de cuidado.*

No obstante, un factor que también resalta en los discursos de las entrevistadas es *la propia dificultad para delegar su rol de madre.* Aquí surge un conflicto entre el cuestionamiento del trabajo reproductivo y concepciones previas sobre la incompatibilidad entre ser madres y poder llevar a cabo el trabajo remunerado, la militancia y actividades recreativas. En el siguiente fragmento, una trabajadora opina al respecto:

Yo creo que el obstáculo más que nada se lo pone una en realidad; no sé si hay algo... También es como muy a nivel personal esa pregunta... No sé ponele, esto de que 'no, yo no voy a la marcha porque vamos a volver como a las once de la noche, y tengo que cocinar o preparar a mi hijo porque mañana va al colegio o mi compañero se tiene que ir a trabajar.' (...) La sociedad es un poco eso, que la mujer en su casa, lavando, planchando, y el hombre es el que sale a trabajar, que se puede ir a jugar a la pelota hasta cualquier hora; por ejemplo, si vos lo hacés ¡está mal! (entrevista a Cintia, miembro de la CM, mayo de 2020).

Aquí se destacan tres cuestiones. Por un lado, que la trabajadora identifica una relación directa entre su inclusión en la lucha por la gestión obrera y un menor involucramiento en el tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado. Por otro lado, que *la ruptura con los mandatos sociales que definen roles para mujeres y varones no sólo se sitúa como "liberador" sino también como una dificultad a ser atravesada por las propias mujeres.* En tercer lugar, emerge una percepción vinculada con el cuestionamiento al uso diferencial del "tiempo libre" según el género, donde para los varones jugar a la pe-

lota es “aceptado”, mientras que para las mujeres destinar tiempo hacia actividades más allá del trabajo reproductivo del hogar está socialmente sancionado como algo negativo.

Un último aspecto que queremos señalar remite a la importancia del sentido de pertenencia otorgado por el lugar de trabajo en las gestiones obreras, así como la trayectoria laboral y la “convicción de la lucha por la defensa de algo propio”, situados como fundamentales para persistir en la fábrica a pesar de las “quejas de la familia” (Norverto, 2010: 14). Vemos que en Madygraf esto se expresó en los deseos de las mujeres por ingresar como trabajadoras y continuar formando parte del proceso, afrontando tanto las resistencias de los cónyuges como los problemas derivados de las tareas de cuidados y la carencia de ingresos salariales que suele caracterizar las fábricas recuperadas; todo lo cual consideramos como un ejemplo del importante valor que otorgaron a la lucha llevada a cabo y a la apuesta por la gestión obrera.

#### LA JUEGOTECA: EL TRABAJO REPRODUCTIVO EN LA FÁBRICA

Otra particularidad de Madygraf es el modo en que se produjo la “redefinición y el desdibujamiento” de las fronteras entre la fábrica y el hogar: la creación de una juegoteca dentro de la fábrica. La puesta en pie de este espacio de cuidados no estuvo exenta de tensiones, como se manifiesta en el siguiente fragmento:

Incluso muchos compañeros decían ‘¿para qué queremos una guardería si somos todos hombres?’ Como si el hombre no tuviese responsabilidad en el cuidado de los hijos. Una vez que nosotros conformamos la cooperativa y aparte entran nuestras compañeras de CM, que eran las esposas de los trabajadores que primero estaban afuera, y después entran a trabajar, ahí la necesidad fue mucho más imperiosa (entrevista a trabajador de Madygraf, octubre de 2018).

En este testimonio identificamos que una concepción sobre las tareas de cuidado presente en obreros de la fábrica se vincula con lo que se ha identificado como “absentismo” de los varones con respecto a su realización (Torns y Recio, 2011). Desde esta concepción, que vuelve a poner de manifiesto cierto “distanciamiento” de los obreros con respecto al trabajo reproductivo, no veían necesaria la guardería en el lugar de trabajo durante la gestión patronal.

Sin embargo y como vimos más arriba, para las mujeres trabajadoras que se incorporaron a la gestión obrera la resolución del problema de la sobrecarga de trabajo reproductivo resultaba fundamental, tanto para poder dedicarse al trabajo fabril como a la lucha. Esto explica la importancia que para las trabajadoras revestía la continuidad del espacio de cuidados en la planta y su apremio por lograr que funcione diariamente y en una franja horaria extensa, reclamo que se obtuvo luego de la lucha emprendida. *Actualmente, la juegoteca está abierta desde las 6 de la mañana hasta las 10 de la noche, cubriendo los dos turnos de 8 horas de los trabajadores de la fábrica.*

Como vimos en el capítulo 4, su conquista fue producto de la aceptación de una moción propuesta por integrantes de la CM en una asamblea. Si bien esta demanda obtuvo el apoyo de los varones, lo que se expresó en que todos los trabajadores votaron afirmativamente por su formalización en la fábrica, las trabajadoras mencionan que disputaron que este reclamo se asumiera como una “responsabilidad de todos los compañeros y compañeras”, y no como una tarea militante que recayera únicamente sobre ellas:

Hay muchos compañeros que participan, se interesan, aportan, preguntan, pero es día a día... eso de poder hablar con compañeros y compañeras para poder generar esa conciencia de que es responsabilidad de todos los compañeros y compañeras de Mady que ese sector que es de nuestros hijos y uno de los más importantes también

de Mady, pueda avanzar, crecer, entre todos. (...) ellos no es que se posicionan ni a favor ni en contra ni nada, yo creo que pasa más porque ‘están las compañeras, las compañeras lo hacen’, ‘quedate tranquilo de eso se encargan las compañeras’. Y en realidad, nuestra discusión es que todos tenemos que hacerlo, no quedarte tranquilo porque estamos ahí, no esperar que nosotras digamos ‘che, vení, o che súmate’. Es tratar de generar que se involucren naturalmente, y no que lo tomen como que va a salir porque están las compañeras (entrevista a Érica, miembro de la CM, mayo 2020).

Esto nos permite reflexionar sobre las concepciones obreras en las que está presente el distanciamiento de los varones del trabajo reproductivo, que se trasladan a todos los ámbitos en que el mismo es efectuado, tanto en el hogar, como en la fábrica y la lucha. A su vez, el esfuerzo de las trabajadoras para que los varones tomen estas demandas como propias y que las mismas no queden relegadas a “temas de mujeres”, expresa la orientación política de la CM para que el reclamo por la juegoteca (una demanda “de género”) se configure como un reclamo de clase<sup>13</sup>.

Las discusiones que rodearon la puesta en pie de la juegoteca incluyeron la necesidad de obtener subsidios estatales para cumplir con los requerimientos de infraestructura, mobiliario y seguridad para formalizar el espacio de cuidados que continuaba funcionando en la fábrica desde los inicios de la recuperación, reclamo que fue logrado parcialmente con el otorgamiento de partidas de dinero en determinados lapsos de tiempo. Otra reivindicación se asentó en el plan-

13 Entendemos que este tipo de reclamos se inscribe dentro de la tradición clasista, caracterizada un posicionamiento político que busca articular los reclamos de los distintos sectores de la clase trabajadora, al mismo tiempo que se opone a las patronales y al Estado, y se caracteriza por ser altamente combativo y militante, y recurrir a la acción directa, la huelga y la movilización de las bases. Un análisis de formas en que se expresa el clasismo en la historia de luchas recientes de la clase obrera, puede encontrarse en Varela (2016a).

teo de que el Estado abonara los salarios de las docentes de la juegoteca, lo que no ha logrado aún respuesta favorable y por lo cual es la propia gestión obrera la que cubre esas remuneraciones a partir de los ingresos obtenidos con la producción fabril:

Entonces las compañeras venían *ad honorem* (...) Y era un momento de crisis acá dentro, económico también, porque nuestro salario al no tener mucho trabajo era poco, y era difícil poder ingresar cinco compañeras más y que se le pagara el sueldo... Entonces iba a ser complicado poder ganar esa proposición que llevábamos; que las compañeras venían gratis a cuidar nuestros hijos y veíamos muy importante que puedan sumarse a la cooperativa y ganen lo que nosotros ganábamos, que no era mucho pero bueno, que puedan ganar algo. Y logramos que el 5 de junio si no me equivoco del año pasado, del 2019 el plantel se asocie y sean compañeras asociadas de la cooperativa. Mientras tanto todavía seguimos peleando pidiendo que el estado se haga cargo del sueldo de las docentes de la juegoteca (entrevista a Érica, miembro de la CM, mayo de 2020).

Aquí vuelve a evidenciarse la militancia por parte de las obreras de la CM para que todes les trabajadores de la gestión obrera visibilicen y reconozcan las tareas reproductivas como trabajo y su necesaria remuneración, aun cuando eso implique una disminución de los ingresos mensuales, al tener que dividir el monto de dinero obtenido con la comercialización de la producción entre más trabajadores.

También es importante destacar que la juegoteca, si bien estaba “dentro” de la fábrica, al inicio era percibida “por fuera” de la misma: “como que al principio la juegoteca estaba por fuera de Mady. Todavía esas compañeras no eran asociadas de la cooperativa, hubo un momento donde todavía no participan de las asambleas, solo a veces, para dar informes” (entrevista a Érica, miembro de la CM, mayo 2020). Esta “exterioridad” con la que se consideraba a la juegoteca puede relacionarse con cierta persistencia de concepciones ligadas

a la falta de reconocimiento del trabajo reproductivo como trabajo, que manifestaron la valoración desigual entre trabajo productivo y reproductivo *dentro* de la fábrica durante los momentos iniciales de la gestión obrera.

Aquí podemos situar otra particularidad de este caso, ya que a diferencia de otras fábricas recuperadas en las que se puede concurrir con los hijos pero quedan al cuidado de las propias obreras a la par que realizan sus tareas fabriles (Fernández Alvarez y Partenio, 2010), en Madygraf *la juegoteca se formalizó como un sector más en la fábrica*. Esto implicó la incorporación de nuevas trabajadoras para desempeñar exclusivamente estas tareas, su inclusión como socias de la cooperativa tal como el resto del colectivo obrero y la remuneración de su trabajo. Asimismo, como sector cuentan con representantes en el consejo obrero de la fábrica<sup>14</sup>, por lo cual tienen incidencia en las decisiones de la cooperativa.

Además, otra característica distintiva de esta juegoteca es la orientación de las prácticas educativas que allí se desarrollan, ya que no es sólo un espacio de cuidado sino también un espacio de subjetivación para los niños, donde van a jugar y aprender conocimientos vinculados, entre otros, con la educación sexual integral y los derechos de la infancia:

En la juegoteca hacemos talleres de Educación Sexual Integral, hablamos sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes y salimos al parque si está el sol. Hacemos todo eso y más bajo un clima de solidaridad con el otro que es mi par. (Méndez, 16 de septiembre de 2018).

Se llevan adelante talleres de ajedrez, recreación y juegos, arte, literario, folklore, cine y teatro. Es un espacio de juego, que busca acer-

14 Para una descripción y análisis del funcionamiento de este consejo obrero, ver el segundo capítulo de este libro

car a los niños a las diversas expresiones y lenguajes artísticos. Busca que ellos se apropien del espacio, opinen, sugieran y decidan a qué jugar. Los docentes somos facilitadores, en un espacio donde buscamos que los niños desarrollen actitudes de autonomía e independencia (plantel docente Madygraf, 17 de mayo de 2017).

A su vez, la perspectiva de género que se incluye dentro de las prácticas docentes de la juegoteca no solo repercute en las prácticas pedagógicas elaboradas para les niñas, sino también en los vínculos entre las docentes y las familias, como lo cuenta esta trabajadora del sector:

Siempre era ‘mamá de fulanito ¿podes venir a cambiar el pañal?’ Entonces yo era ‘no chicas, a ver: *mamá o papá*, ¿pueden venir a cambiar el pañal a fulanito?’ O sea ¿por qué mamá? De hecho, una vez lo llamé, pero a propósito, por esto de que yo soy medio peleadora, estaban los dos papás y llamé al papá, porque a través del grupo de juegoteca nos comunicamos con ellos: ‘por favor papá, ¿podes venir a cambiar a fulanita?’ Entonces me dice, ‘na... Yo no cambio’. ‘¿Cómo que vos no cambiás? Pero ¿no es tu hija?’ Y yo, cargándolo, porque soy media irónica: ‘no es tu hija entonces’. Y me dice ‘ah no, para eso está la mamá’. Y le digo ‘¿vos para que estás?’ Entonces, yo como que soy mucho de incorporar a los papás, al igual que las mamás. *Porque las chicas también están en las máquinas. Entonces, así como el papá no podía dejar la máquina, ¡la mamá tampoco!* (entrevista a Cintia, miembro de la CM, mayo de 2020).

En este fragmento se destacan tres cuestiones. Primero, vuelve a poner en evidencia cómo se problematiza la separación de los varones de las tareas de cuidado en el lugar de trabajo, en discusiones entre compañeres ante situaciones cotidianas en espacios informales, más allá de la asamblea. En segundo lugar, que uno de los argumentos de la trabajadora entrevistada para que el “papá” realice esa tarea puntual de cuidados, es la igualdad de la “mamá” en cuanto tra-

bajadora en el sector de la producción: “las chicas también están en las máquinas”. En otras palabras, *la lucha por el reconocimiento de la paridad entre trabajadores y trabajadoras en las tareas de producción fundamenta el cuestionamiento de desigualdades sexogénicas del trabajo reproductivo*. Una tercera cuestión que se desprende de esta cita es el espacio en el que se produjo este cuestionamiento, lo cual se vincula con una particularidad de las gestiones obreras referida al relajamiento de la disciplina fabril con respecto al régimen patronal previo (Ghigliani, 2007:15; Rebón 2005:26). El diálogo entre trabajadores de distintos sectores, en espacios y charlas informales durante la cotidianeidad fabril es una situación que suele estar prohibida en la gestión patronal y permitida en la gestión obrera, y en este caso posibilitó que se pongan en cuestión representaciones sobre el trabajo reproductivo y el rol de los varones en el mismo.

Un último aspecto a destacar sobre la juegoteca remite a la ampliación de esta reivindicación como un reclamo más allá de la fábrica, a fin de generar lazos de solidaridad con el resto de los trabajadores de la zona. Esto se manifiesta en la propuesta concreta para que todo el parque industrial de Garín y de la zona pueda acceder a la juegoteca de Madygraf:

Ese es como el mayor proyecto, y yo creo que hasta un sueño de la CM, que eso se logre para todos. Que, desde el parque industrial, de cualquier fábrica puedan venir y dejarte; porque no es solo que la mujer necesita la juegoteca... En otras fábricas se les paga una guardería, como un plus de más, a las mujeres por el hijo, pero no solo las mujeres necesitamos la juegoteca. Hay muchos hombres que también tienen sus compañeras que trabajan, y también necesitan un lugar. (...) Yo creo que sí, hasta en lo personal, el mayor sueño es que la juegoteca funcione para todo el parque industrial (Cintia, miembro de la CM, mayo 2020).

Por eso seguimos la pelea del subsidio, para ver si podemos ampliar más la juegoteca, ir poniéndola en condiciones para que cuando más o menos llegue ese momento, estructuralmente, un proyecto educativo también, todo de la mano ya para poder abrirla. Y también devolver un poco a esos compañeros o trabajadores que en su momento han aportado su granito de arena para que la juegoteca creciera y se hiciera realidad (Érica, miembro de la CM, mayo 2020).

A partir de las palabras de estas trabajadoras podemos resaltar dos cuestiones en relación con la forma en que esta demanda se amplió más allá de la fábrica. Por un lado, la apertura de la juegoteca al resto del parque industrial refuerza su carácter de “demanda de clase”, al reconocer la necesidad -tanto de las mujeres como de los varones- de resolver las tareas de cuidado de los hijos. Por otro lado, es interesante observar que esta demanda es percibida como una forma de “devolver” la solidaridad de los trabajadores de la zona que participaron en la puesta en pie de la juegoteca y defendieron a la fábrica, por medio del aporte en fondos de lucha y donaciones.

En síntesis, la juegoteca permite observar cómo una demanda directamente ligada a la reproducción social puede convertirse en un nexo entre “la fábrica y el barrio”, y cómo las mujeres en su “ubicación anfibia” como trabajadoras de la producción y la reproducción social, se configuran como “puente” entre los reclamos de clase y de género (Varela, 2019a: 16).

## CONCLUSIONES PRELIMINARES

Retomando nuestro problema de investigación inicial, los datos construidos y las dimensiones desarrolladas previamente nos permitieron detectar reconfiguraciones en el trabajo de reproducción social en Madygraf, y algunos aspectos de la incidencia de la militancia de la CM y de la propia gestión obrera en dichas reconfiguraciones.

En términos generales, observamos las mutuas influencias entre el ámbito reproductivo doméstico y la participación de las mujeres en la lucha por la recuperación, así como las expresiones del trabajo de reproducción social en el ámbito fabril, una vez en marcha la gestión obrera. Repasemos los principales resultados alcanzados.

En primer lugar, abordamos *el impacto del trabajo de reproducción social en la militancia de las mujeres y su posterior transformación en “objeto” de esa militancia*. El involucramiento de las mujeres en las luchas obreras puso en evidencia el conflicto entre los tiempos requeridos para realizar las tareas reproductivas y para desarrollar la militancia en la CM; es decir, las tareas de reproducción social se visibilizaron como un impedimento para que las mujeres participen activamente en los conflictos fabriles y en su propia organización. *La particularidad del caso de Madygraf radica en que este “impedimento” fue objeto de problematización individual y colectiva en el marco de la organización autónoma en la CM.*

La configuración del problema de los cuidados como problema colectivo y político formó parte de las reuniones y debates de la CM desde sus orígenes. Entonces, la organización de las mujeres en la CM, que se potenció en la lucha por la recuperación y se continuó una vez incorporadas como trabajadoras en la fábrica, actuó como puntapié para que sus integrantes cuestionen y luchen contra las desigualdades sexogenéricas, en primera instancia al interior de sus hogares.

En el desarrollo del caso se observaron las contradicciones que emergieron en el colectivo obrero entre concepciones y prácticas que expresaron, por una parte, el reconocimiento de la importancia del trabajo reproductivo efectuado por las mujeres como “sostén” y fortalecimiento de la lucha; por otra parte, la persistencia de su in-

visibilización, de su desconsideración como trabajo o de los límites que implicó para la militancia.

A la vez, las tareas de las mujeres durante la lucha no se limitaron al trabajo reproductivo, sino que también fueron protagonistas en múltiples acciones directas. La conjunción entre esta participación y las tareas militantes directamente relacionadas con el trabajo del hogar (como recolectar fondos de lucha y alimentos), fue fundamental para la creación de lazos de solidaridad entre la fábrica, el barrio y otros sectores obreros en lucha.

*Entonces, los trabajos de reproducción social realizados en el hogar, históricamente invisibilizados y desvalorizados, en el contexto de la lucha por la recuperación cobraron una nueva valoración, tanto para las propias mujeres como para el colectivo obrero.*

El reconocimiento del papel asumido por las mujeres organizadas en la CM se expresó en su incorporación como trabajadoras de Madygraf, en principio en el sector de la producción fabril. Posteriormente, la conquista de la juegoteca posibilitó la creación de puestos de trabajo en los que más mujeres se incluyeron en la gestión obrera. Enfocándonos en las tareas que desempeñan, puntualizamos que, por una parte, con el acceso a puestos que en la gestión patronal se hallaba masculinizados se cuestionó la división genérico-sexual del trabajo previa. Por otra parte, vimos que también se reprodujeron aspectos de esta división, lo cual es visible en la feminización del trabajo reproductivo llevado a cabo en la fábrica. Estas desigualdades, no obstante, son cuestionadas por la CM y se conciben como puntos en los que “hay que avanzar mucho más”.

*En segundo lugar, como reverso de lo anterior, observamos algunas facetas de la “conmoción de los hogares” como consecuencia de la participación de las mujeres en el conflicto por la recuperación; que -*

como en la generalidad de este tipo de experiencias- se caracterizó por su extensión y por las grandes exigencias que conllevó para las familias obreras. En el caso de Madygraf se produjo lo que Fernández Alvarez y Partenio definieron como la necesidad de “negociación constante” del tiempo para participar en la lucha (2010: 129), que adquirió la forma concreta de discusiones con sus parejas (obreros de Madygraf) para que se ocuparan de las tareas de reproducción social en el hogar. Estas discusiones derivaron de la problematización colectiva de las desigualdades sexogenéricas en las reuniones de la CM.

En este punto surgieron contradicciones entre el apoyo de los varones para que las mujeres desarrollen su militancia y la falta de problematización sobre los límites que el trabajo reproductivo les imponía. Observamos que, para algunos obreros, la inclusión de las mujeres en la lucha y en la fábrica fue lo que provocó su visibilización y su reconocimiento como trabajo; aspecto que se expresó en percepciones acerca de los avances en el reparto igualitario del tiempo de trabajo reproductivo dentro del hogar. Como contracara de ello, en los testimonios también aparecieron resistencias de los varones para ocuparse del trabajo reproductivo y para asumirlo como tal, concepciones que expresan un distanciamiento respecto del mismo y su tendencia a naturalizarlo como trabajo exclusivo de las mujeres.

También identificamos que la inclusión de las obreras en el conflicto las llevó a una reformulación de su maternidad, lo cual implicó ciertas rupturas con mandatos sociales que rigen para “los roles tradicionales de género”, que tampoco estuvieron exentas de tensiones subjetivas en sus protagonistas. La “delegación del rol de madre” fue vivido como una liberación y a su vez como una dificultad, y es una cuestión que continúa siendo problematizada en la fábrica y en la CM.

En tercer lugar, vimos que *la inclusión de las mujeres como trabajadoras en la gestión obrera implicó la formulación de nuevas normas*

*fabriles referidas a la inclusión del trabajo de cuidado en la fábrica por medio del espacio de la juegoteca.*

Consideramos que la formalización de la juegoteca como sector fabril remunerado es el resultado más importante de las reconfiguraciones del trabajo reproductivo en la gestión obrera. Por un lado, una característica que se destaca es la transformación de este espacio: desde las juegotecas móviles en los hogares de las obreras hasta la juegoteca en la fábrica, este proceso implicó un abordaje colectivo de las tareas de cuidado y su superación como problema individual. Por otra parte, en Madygraf este espacio adquirió una valorización que no es frecuente en otros casos, lo que creemos que es producto de la militancia de la CM para que esas tareas sean reconocidas como tales y en igualdad en cuanto a su importancia con respecto al resto de los sectores de la fábrica. La remuneración de este trabajo, su constitución como sector fabril, la inclusión de sus trabajadoras como socias de la cooperativa y en los organismos de toma de decisiones son las expresiones concretas de esta valorización. Un último punto a resaltar es la perspectiva política relativa a la lucha para que todo el parque industrial acceda a la juegoteca, como forma de articular esta demanda de género como demanda de clase en conjunto con el resto de los trabajadores de la zona, y también como “devolución de solidaridades” hacia quienes contribuyeron previamente en el proceso de recuperación.

En conclusión, observamos que fundamentalmente *la CM de Madygraf desarrolló una militancia alrededor del cuestionamiento de las desigualdades sexogenéricas del trabajo reproductivo, que impactó sobre múltiples dimensiones del conflicto por la recuperación y la gestión obrera, y se manifestó en una multiplicidad de espacios fabriles y también más allá de la fábrica: 1) en las reuniones de la CM; 2) dentro del hogar, en charlas entre parejas en las que las mujeres o ambos*

son trabajadores de la fábrica; 3) en las asambleas, en las que participa todo el colectivo obrero; 4) en charlas informales en los pasillos, entre trabajadores de distintos sectores; 5) en el sector de la juegoteca y el comedor.

La CM actuó como organismo mediador que posibilitó que cada una de sus integrantes pudiera seguir desarrollando su militancia al impactar sobre factores que suelen obstaculizarla, como el cuidado de los hijos y las resistencias y cuestionamientos de los cónyuges a la participación. Luego, contribuyó a la visibilización y reconocimiento del trabajo reproductivo en la fábrica, así como al cuestionamiento de desigualdades sexogénicas que lo caracterizan. Por todo ello, tanto las diversas acciones emprendidas por la CM en el marco del conflicto por la recuperación como la puesta en pie de la juegoteca en la fábrica, son expresiones de la ubicación anfibia de las mujeres y su posibilidad de actuar como “puente” entre el ámbito de producción y el de reproducción social (Varela, 2019a), al articular demandas de género y clase en las luchas, la fábrica y en el hogar.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aiziczon, F. (2016). Trayectorias de politización: la estrategia del sindicato ceramista neuquino, 2001-2003. *Contenciosa*, Año IV (6), 1-17. DOI: <https://doi.org/10.14409/contenciosa.v0i6.8568>
- Aiziczon, F. (2018). Configuraciones militantes contemporáneas. Una propuesta metodológica para pensar el compromiso político. *Prácticas y discursos, cuadernos de Ciencias Sociales*, 7(9), 141-159.
- Andújar, A. y D'Antonio, D. (2020) "Chicas como tú"... Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social, *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 93-110. DOI: <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.246>
- Antunes, R. (2005) *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta-TEL.
- Arancibia Aguero, L. (2019). "Codo a codo, nunca a los codazos": las mujeres dirigentes en el sindicato de municipales de Bariloche, Argentina (1983-2011). *La Aliaba*, 23,13-32.
- Arias, C. (2008). Representación sindical y fábricas recuperadas: un mapa de la cuestión. *Revista Kairos*, 22, s/n.
- Arriaga, A. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto. Revista del CEHis*, 4 (7), 188-207.
- Arriaga, A. y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, 34(XXI), 155-178.
- Arruzza, C. (2010). *Las sin parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Madrid: Crítica & Alternativa.

- Arruzza, C. y Varela, P. (2019). Long Live the Women's Committee, *Jacobine Magazine*. Recuperado de:  
<https://www.jacobinmag.com/2019/04/argentina-worker-run-factory-feminism>
- Arruzza, C., y Bhattacharya, T. (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 37-69. DOI:  
<https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.251>
- Aspiazú, E. (2015) Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. En XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales -Universidad Nacional de Mar del Plata. Buenos Aires.
- Aspiazú, E. (2019) Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 27(53), 1-24.
- Bancalari, H. et. Al. (2008). Las mujeres en las empresas recuperadas ¿protagonistas y/o subordinadas? (ponencia) XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur, Facultad de Psicología - UBA. Buenos Aires.
- Barrera, M. (2011) Mujeres y militancia: la división sexual del trabajo en una organización sociopolítica argentina. *Sociedad y Economía*, 20, 197-221.
- Bhattacharya, T. (ed) (2017) *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Re-centering Oppression*. Londres: Pluto Press.
- Bentosela, D. (2018). El papel de los sindicatos en el surgimiento de las empresas recuperadas por los trabajadores en la República Argentina, *Revista Idelcoop*, 224, 100-119.
- Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012) Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un xbio cultural en el nuevo siglo. *La Aliaba*, 16, 125-140.
- Calderaro, M. L. (2017). Relaciones entre hombres y mujeres y participación política en una gráfica sin patrón, Madygraf. (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires.

- Cambiasso, M. (2015). Tradición de organización y estrategias sindicales. Un estudio sobre la organización sindical en la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex Terrabusi) en la post-convertibilidad (Tesis de Doctorado), Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires.
- Cambiasso, M., Longo, J. y Tonani, J. (2016) ¿Peronistas? ¿de izquierda? Tensiones entre las tradiciones políticas en el sindicalismo de base en la actualidad. En P. Varela (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 181-242). Buenos Aires: Final Abierto.
- Cambiasso, M., Longo, J. y Tonani, J. (2017) Sindicalismo y tradiciones políticas de izquierda: un estudio cualitativo a partir de tres experiencias del sindicalismo de base en la Argentina del kirchnerismo. *Izquierdas*, 36, 126-155.
- Cambiasso, M. y Yantorno, J. (2020) La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 17, 123-142.
- Chaves, M (2015). “Entré disfrazada de hombre para conseguir este trabajo”. Movimiento obrero, izquierda marxista y transgeneridad (ponencia). XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires.
- Cilurzo, S. (2019). La imprenta recuperada Madygraf cumple cinco años. Anccom, Agencia de Noticias, Ciencias de la Comunicación – UBA. Recuperado de: <http://anccom.sociales.uba.ar/2019/09/24/la-imprenta-recuperada-madygraf-cumple-cinco-anos/>
- Colectivo Encuesta Obrera (2007). *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte*. Buenos Aires: Ediciones IPS
- Crescini, V. et. Al. (2011). Nuevas formas de organización del trabajo y sus repercusiones en las representaciones de género (ponencia) 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. Buenos Aires.
- Crescini, V., Molinari, G., Pérez Barreda, N., Rovetto, F., & Tifni, E. (2013). Nuevas formas de organización del trabajo y sus repercusiones en las representaciones de género. En M. Dicapua; J. Mascheroni y M. Perbellini

- (comps.), *Detrás de la mirilla: trabajo y género en las nuevas formas de asociatividad* (pp. 127-158). Rosario: Ediciones del Revés.
- Cresto, J. (2010). La reversión de los efectos de la ofensiva capitalista sobre la fuerza de trabajo en el subterráneo de Buenos Aires (2001-2006). *Revista Theomai*, 22, 120-140.
- Dicapua, M. (2015). La Reestructuración de las Relaciones de Género en las Prácticas Autogestivas: ¿Reproducción o Ruptura? *ORG & DEMO, Marilia*, v.16, 135-148. DOI: <https://doi.org/10.36311/1519-0110.2015.v16n00.5141>
- Dicapua, M., Perbellini, M. y Tifni, E. (2009). Género y trabajo: una intersección en construcción. Análisis de dos empresas recuperadas. *Katálisis*, 12(2), 249-257. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200015>
- Dicapua, M. y Perbellini, M. (2013). La división sexual y el sufrimiento en el trabajo. El caso de las empresas recuperadas. *Trabajo y sociedad*, 20, 345-353.
- Dicapua, M., Mascheroni, J. y Perbellini, M. (comp.) (2013). *Detrás de la mirilla: trabajo y género en las nuevas formas de asociatividad*. Rosario: Ediciones del Revés.
- Di Marco, G. y Moro, J. (2004). Experiencias de economía solidaria frente a la crisis argentina: estudio desde una dimensión de género. En M. E. Valenzuela (eds) *Políticas de empleo para superar la pobreza. Argentina. Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina* (pp. 111-160). Santiago de Chile: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Escati, C. (2005). Tres experiencias de organización de mujeres trabajadoras, Knights of Labor, Industrial Workers of the World y el Socialist Worker Party (ponencia). X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Universidad Nacional del Rosario y Universidad Nacional del Litoral. Rosario.
- Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Goren, N. y Prieto, V. (eds) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 153-186). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.

- Feijoo, C. y Collado, A. (2007). Disputas pasadas, conquistas presentes. La militancia sindical entre los trabajadores del subterráneo. En Colectivo Encuesta Obrera *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte* (pp.19-39). Buenos Aires: Ediciones IPS.
- Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 17-36.
- Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Goren, N. y Prieto, V. (eds) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 153-186). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.
- Feijoo, C. y Collado, A. (2007). Disputas pasadas, conquistas presentes. La militancia sindical entre los trabajadores del subterráneo. En Colectivo Encuesta Obrera *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte* (pp.19-39). Buenos Aires: Ediciones IPS.
- Fernández, A. et. Al. (2008). *Política y subjetividad: asambleas barriales y fábricas recuperadas*. Buenos Aires: Biblos.
- Fernández Álvarez, M. I. (2006). Cuidar la fábrica, cuidar a los hijos. Roles de género, trabajo y acción colectiva a partir de un proceso de recuperación de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires. *Runa, archivo para las ciencias del hombre*, 26 (1), 7-25. DOI: <https://doi.org/10.34096/runa.v26i1.1236>
- Fernández Álvarez, M. I. y Partenio, F. (2010). Empresas recuperadas en Argentina: producciones, espacios y tiempos de género. *Tabula Rasa*, 12, 119-135.
- Fernández Álvarez, M. I. 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 N. Pena; B. Pereyra y V. Soria, *Desarrollo y Derechos de las Mujeres. Participación y liderazgo en organizaciones comunitarias* (pp. 47-68). Buenos Aires: CiCCUS.
- Fraser, N. (2014). Tras la morada oculta de Marx. Por una concepción ampliada del capitalismo. *New Left Review*, 86, 57-76.

- Fraser, N. (2015). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, 100, 111-132.
- Frega, M. (2019). Que el capitalismo y el patriarcado caigan juntos. Apuntes sobre las potencialidades, límites y desafíos de los feminismos en la experiencia argentina reciente. *Revista Theomai*, 39, 21-38.
- Freire, J. (2009). Mujeres y participación en fábricas recuperadas: el caso de la Cerámica FaSinpat (ex - Zanón). Neuquén 2000-2006. *Historia Regional*, 27, 29-53.
- Gavernet L. y Monte, M. (2010). Recuperando una perspectiva de Género en Cooperativas de Salud Autogestionadas. (Ponencia) VI Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata.
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista: o el deseo de cambiarlo todo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Ghigliani, P. (2007). Autogestión y circulación mercantil. (ponencia) VII Jornadas de Sociología, FaHCE, UNLP. La Plata.
- Gilly, A. (1990). La anomalía argentina (Estado, Corporaciones y trabajadores). En P. González Casanova (coord.). *El Estado en América Latina. Teoría y práctica* (pp. 187-213). México: Siglo XXI.
- Godinho Delgado, D. (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En Goren N. y Prieto, V. (eds) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 27-65). Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.
- Godoy, R. (2018). *Zanón. Fábrica militante sin patronos. El rol de los trotskistas*. Buenos Aires: Ediciones IPS
- Goldman, T. (2018) *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Octubre.
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(2), 1-21.
- Goren, N. y Prieto, V. (eds.) (2020) Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 67-96). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.

- Goren N. y Trajtemberg D. (2018) Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, 32, 1-24.
- Gracia, A. (2013). Difusión e institucionalización del movimiento de recuperación de fuentes de trabajo en Argentina. *Revista Pueblos y fronteras digital*, 8(16), 92-125.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile) y PIETTE del CONICET (Argentina).
- Kandel, E. (2003). Las relaciones de género en una empresa de la industria de alimentación en la Argentina en la década de 1990 (Caso T), Tesis de Maestría, Centro de Estudios Avanzados Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861.
- Hutchinson, E. (2014). *Labores propias de su sexo: Género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Izquierdo, M. (1999). Del elogio de la diferencia y la crítica de la desigualdad a la ética de la similitud. *Papers*, 59, 25-49.
- Larrondo, M. y Ponce L, C. (eds) (2019) Introducción. En *Activismos feministas jóvenes. Emergencias, actrices y luchas en América Latina* (pp. 21-38). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- Laudano, C. (2017) Movilizaciones #Niunamenos y #Vivasnosqueremos. Entre el activismo digital y #Elfeminismolohizo (ponencia) Seminario Internacional Fazendo Genero 11ª y 13ª Women's World Congress, Florianópolis.
- Lenguita, P. y Varela, P. (2010). Una reflexión sobre el rol de las comisiones internas en el sindicalismo argentino. En C. Figari; P. Lenguita, y J. Montes Cato (comp.), *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX* (pp. 59-82). Buenos Aires: CiCCUS
- León, S. (2015) *Las mujeres de ATE: participación, luchas y desafíos (1984-2015)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CTA Ediciones.

- Longa, F. (2016) Militancia política y cuestión de género en Argentina: recorridos desde la generación política de 1970 hasta principios del siglo XXI. *Pilquen*, 19 (4), 59-70.
- Longo, R. (2017). Exigibilidad de derechos en mujeres participan en movimientos sociales urbanos de Argentina: la experiencia social del ni una menos (ponencia). IX Congreso Internacional de Investigación y práctica profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación, XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - UBA. Buenos Aires.
- Lupica, C. (2010) *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Natalucci, A.; Ríos, V. y Vaccari, S. (2019) ¿Feminismo y sindicalismo van de la mano? Las acciones colectivas de Mujeres Sindicalistas (2016-2019). (Ponencia) 1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas - Humanidades entre pasado y futuro. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín. General San Martín.
- Nogueira, M. L. (2019). El papel de las luchas previas en la trayectoria de una empresa pesquera recuperada por sus trabajadores (Necochea, 2004-2011). *Revista Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 15, 119-142.
- Nogueira, M. L. (2020a). Género y empresas recuperadas: su articulación teórico-metodológica a partir del caso de una fábrica pesquera de Necochea-Quequén (Buenos Aires, 2010-2018). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 16, 112-140.
- Nogueira, M. L. (2020b). La articulación teórico-metodológica entre género y empresas recuperadas en Argentina post-2001: Estado de la cuestión y problemas de investigación. *Izquierdas*, 49, 2710-2729.
- Nogueira, M. L. y Schulze, M. S. (2018). Conflictividad sociolaboral y recuperación de empresas pesqueras en Argentina, Necochea/Quequén (2010-2012). *Revista Conflicto social*, 18, 1-25.
- Norverto, L. (2010). Aprender a ser dueñas: Trabajo y propiedad en una cooperativa textil pampeana. (Ponencia) VI Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata.

- Palmeiro, Cecilia (2019) Ni una menos: las lenguas locas, del grito colectivo a la marea global, *Cuadernos de Literatura*, 23(46), 177-195. doi: 10.11144/Javeriana.cl23-46.nlgm
- Partenio, F. (2013). La generización y sexualización de la gestión colectiva del trabajo: cooperativas, fábricas recuperadas y emprendimientos de la economía social en Argentina desde una mirada latinoamericana. (Ponencia) 2º Consulta Regional Los vínculos entre la Justicia Económica, Ecológica y de Género en América Latina. DAWN. Montevideo.
- Partenio, F. (2016). Repensando la sustentabilidad desde una mirada feminista: reflexiones y estrategias que articulen la producción y la reproducción en las prácticas de economía social y trabajo asociativo. En A. Santillana Ortiz (ed. para DAWN), *Vinculando la justicia de género, económica y ecológica: perspectivas feministas desde América Latina*, (pp. 58-93). Suva: DAWN.
- Partenio, F. (2017). Género, trabajo y experiencia. Perspectivas teórico-metodológicas para el abordaje de las narrativas biográficas. En K. Grammatico, M. Marini y W. Wechsler (comp), *Historia reciente, género y clase trabajadora: cinco estudios para pensar un problema de investigación* (pp. 81-97). Buenos Aires: Imago Mundi
- Perbellini, M. (2018). La división genérico sexual del trabajo en las empresas autogestionadas por sus trabajadores en Argentina ¿Cambio o continuidad? *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*, 2 (4), 1-22.
- Peréz, P. E. (2014) Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Reflexiones*, 9 (1), 85-98.
- Rebón, J. (2005). Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción. Documento de Trabajo N°44. IIGG. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Rodríguez, T. J. y Cuéllar Camarena, M. A. (2019) Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, 20.
- Romo Parra, C., Vallejo Martin, M. y Vera, M. (2019). Género y empoderamiento ciudadano. Estrategias de participación y liderazgo en Argen-

- tina y España. *Trabajo Social Hoy*, 87, 21-40. DOI:  
<http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2019.0008>
- Rosal, C. (2007). *Las trabajadoras del Subte, protagonistas de cambios. Una aproximación sobre la situación laboral de las mujeres en el Subterráneo de Buenos Aires (1981-2004)*. Buenos Aires: Editorial del Subte.
- Ruggeri, A. (2014). *Informe del Cuarto Relevamiento del programa Facultad Abierta. Las empresas recuperadas en Argentina 2010-2013*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Chilavert.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (comp.) (2013). Introducción. En *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 7-28). Buenos Aires: Prometeo.
- Spence, J. y Stephenson, C. (2009). "Side by Side With Our Men?" Women's Activism, Community, and Gender in the 1984-1985 British Miners' Strike. *International Labor and Working-Class History*, 75, 68-84.
- Stefanetti, C. (2019) El ciclo de movilización #NiUnaMenos. La recreación del movimiento de mujeres en Argentina (2015-2019) (Ponencia). XIV Congreso Nacional de Ciencia Política, Universidad de San Martín. Buenos Aires.
- Torns, T. (2004). Las políticas del tiempo: Un reto para las políticas del estado de bienestar. *Trabajo: Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 13, 145-164.
- Torns, T. y Recio, C. (2011) Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 16, 241-258.
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi/Colección Archivos. ISBN 978-950-793-192-5.
- Varela, P. (coord.) (2016a). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final abierto.
- Varela, P. (2016b). La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Revista Pilquen*, 19(3), 66-78.

- Varela, P. (2018). Sobre la relación entre género y clase, entrevista a Tithi Bhattacharya. *Ideas de Izquierda*, 44, 16-20.
- Varela, P. (2019a). ¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy. *Theomai*, 39, 4-20.
- Varela, P. (2019b). “Te trataban de puta” Género, clase y una huelga por acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 23, 197-214.
- Varela, P. (2020a) El trabajo de las mujeres: feminismos, marxismos y reproducción social y La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y de la Izquierda*, 16, 71-92. DOI: <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.241>
- Varela, P. (2020b) Feminismo y sindicatos entre 2015-2018 en Argentina: articulaciones y tensiones. Una lectura desde la pregunta por el cruce entre género y clase. *Revista Plaza Pública*, 17. Tandil: UNCPBA.
- Varela, P. (2020c) Paro Internacional de Mujeres: ¿nueva tradición de lucha del movimiento feminista? *Revista Conflicto Social*, Año 13, Número 24, ISSN 1852-2262. Buenos Aires: Instituto de Investigación Gino Germani.
- Varela, P.; Lazcano Simoniello, J. y Pandolfo Greco, L. (2020). Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 13(16), 141-175.
- Vázquez M.; Rocca Rivarola, D.; Cozachcow, A. y García, A. (2019). Jóvenes y militantes: un estudio sobre la participación estudiantil, partidaria y territorial (2012-2015). En Documento de Trabajo N° 28. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Ventrici, P., Vocos, F. y Compañez, M. (2012). *Metrodelegados Subte: de la privatización al traspaso*. Buenos Aires: Subte editorial.
- Vila M. P. (2012). Militancia política territorial: subjetividad, identidad y acciones colectivas. *Alethia*, 2(4), 1-19.
- Vogel, L. (2013) *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*. Londres: Historical Materialism-Brill.

- Vommaro, P. y Cozachcow A. (2018). Militancias juveniles en los 80: Acerca-  
mientos a las formas de participación juveniles en la transición demo-  
crática argentina. *Revista Trabajo y Sociedad*, 3, 285-306.
- Yantorno, J. (2020). La influencia del movimiento de mujeres en la militancia  
sindical de trabajadoras. Un estudio de caso en el Astillero Río Santiago  
(2015-2019). (Tesis de grado) Departamento de Sociología, Facultad de  
Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP. Buenos Aires.

## FUENTES CONSULTADAS

- Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro (2014). Estatuto de  
la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro. Re-  
cuperado de: <http://sindicatodelsubte.com.ar/?ESTATUTO-DE-LA-ASOCIACION-GREMIAL-DE-TRABAJADORES-DEL-SUBTERRANEO-Y-PREMETRO>
- Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro (2017). Convoca-  
toria a elecciones 2017, documento sindical provisto por delegados.
- Argentina, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014). Encuesta  
sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Tercer trimestre de  
2013. Recuperado de: [https://www.indec.gov.ar/uploads/informesde-prensa/tnr\\_07\\_14.pdf](https://www.indec.gov.ar/uploads/informesde-prensa/tnr_07_14.pdf).
- Argentina, Ministerio de Trabajo y Producción, Superintendencia de Ries-  
gos del Trabajo (2019). Encuesta nacional a trabajadores sobre condi-  
ciones de empleo, trabajo, salud y seguridad (ecetss) 2018.  
Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de:  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ecetss\\_informe\\_de\\_resultados\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ecetss_informe_de_resultados_0.pdf)
- Arias, M. y Sokol, L. (26 de febrero de 2019). Clases de lucha: las obreras de  
MadyGraf llegan a las aulas. *La Izquierda Diario*. Recuperado de:  
<http://www.laizquierdadiario.com/Clases-de-lucha-las-obreras-de-MadyGraf-llegan-a-las-aulas>
- Buich, N. y Lago, V. (29 de junio de 2016). La lección de las compañeras de  
MadyGraf es la organización y la solidaridad de clase. *La Izquierda Diario*.

Recuperado de: [https://www.laizquierdadiario.cl/La-leccion-de-las-companeras-de-MadyGraf-es-la-organizacion-y-la-solidaridad-de-clase?id\\_rubrique=1714](https://www.laizquierdadiario.cl/La-leccion-de-las-companeras-de-MadyGraf-es-la-organizacion-y-la-solidaridad-de-clase?id_rubrique=1714)

Buich, N y Noboa, L. (1º de noviembre de 2018). Astillero y MadyGraf: la solidaridad que se construye día a día, lucha a lucha. La Izquierda Diario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Astillero-y-MadyGraf-la-solidaridad-que-se-construye-dia-a-dia-lucha-a-lucha>

Cilurzo, S. (24 de septiembre de 2019). La imprenta recuperada Madygraf cumple cinco años. ANccom, Agencia de Noticias, Ciencias de la Comunicación – UBA. Recuperado de: <http://anccom.sociales.uba.ar/2019/09/24/la-imprenta-recuperada-madygraf-cumple-cinco-anos/>

Comisión de Mujeres de Madygraf (2011) Carta a las mujeres y familiares de Donnelley, ¡Cuanto más seamos, más fuerte somos!, mimeo.

Comisión de Mujeres Madygraf. (15 de octubre de 2014). Declaración de la Comisión de Mujeres de MadyGraf (ex Donnelley). La Izquierda Diario. Recuperado de: [https://panyrosas.org.ar/spip.php?page=gacetilla-articulo&id\\_article=2144](https://panyrosas.org.ar/spip.php?page=gacetilla-articulo&id_article=2144)

Comisión de Mujeres de Madygraf. (9 de octubre de 2015). Las mujeres de MadyGraf y Worldcolor viajamos al Encuentro Nacional de Mujeres. La Izquierda Diario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Las-mujeres-de-MadyGraf-y-Worldcolor-viajamos-al-Encuentro-Nacional-de-Mujeres>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2014). Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5851-encuestas-uso-tiempo-trabajo-remunerado-america-latina-caribe-caminos-recorridos>

D'Alesio, R. (22 de julio de 2018). La juegoteca de MadyGraf es la única en el gremio gráfico. La Izquierda Diario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/La-juegoteca-de-MadyGraf-es-la-unica-en-el-gremio-grafico>

- Godot, G. (30 de septiembre de 2016). La campaña por Zanon y MadyGraf en el Encuentro Nacional de Mujeres. La Izquierda Diario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com.uy/La-campana-por-Zanon-y-MadyGraf-en-el-Encuentro-Nacional-de-Mujeres>
- Goldman, W. (17 de octubre de 2014). Detrás de cada trabajador hay una familia. La Izquierda Diario. Recuperado de <http://www.laizquierdadiario.com/Detras-de-cada-trabajador-hay-una-familia>
- Katcoff, J. (16 de octubre de 2018). Dimos pelea para que quede claro que la lucha es ahora. Vaconfirma. Recuperado de: [https://vaconfirma.com.ar/?articulos\\_seccion\\_963%2Fid\\_7830%2F-dimos-pelea-para-que-queda-claro-que-la-lucha-es-ahora-/imprimir/imprimir/imprimir/imprimir](https://vaconfirma.com.ar/?articulos_seccion_963%2Fid_7830%2F-dimos-pelea-para-que-queda-claro-que-la-lucha-es-ahora-/)
- La Izquierda Diario. (7 de noviembre de 2014). Los cuadernos de MadyGraf ya llegan a las escuelas. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Los-cuadernos-de-MadyGraf-ya-llegan-a-las-escuelas>
- La Izquierda Diario. (6 de septiembre de 2016). Madygraf y el Encuentro Nacional de Mujeres: de Escobar a Rosario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Madygraf-y-el-Encuentro-Nacional-de-Mujeres>
- La Izquierda Diario (29 de septiembre de 2018). Festival en MadyGraf: no se suspende y reunirá ayuda para los inundados. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.es/Festival-en-MadyGraf-no-se-suspende-y-reunira-ayuda-para-los-inundados>
- La Izquierda Diario. (10 de marzo de 2019). [Video] Jornada por los derechos de las mujeres y por la defensa de Madygraf. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com.uy/Video-Jornada-por-los-derechos-de-las-mujeres-y-por-la-defensa-de-Madygraf>
- Méndez, N; González Rosas, B. (13 de julio 2016). Prácticas profesionales al servicio de la clase obrera. La Izquierda Diario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Practicas-profesionales-al-servicio-de-la-clase-obrera>

- Méndez, N. (16 de septiembre de 2018). En defensa de la juegoteca. La Izquierda Diario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/En-defensa-de-la-juegoteca-MadyGraf>
- Meyer, A. (17 de mayo de 2017). Madygraf sueña con la expropiación. Página 12. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/38293-madygraf-suena-con-la-expropiacion>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Ginebra: OIT. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Informe mundial sobre salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial. Ginebra: OIT. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf)
- Plantel docente Madygraf. (17 de mayo de 2017). Madygraf: con lucha y organización pusimos en pie nuestra juegoteca. La Izquierda Diario. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com/MadyGraf-con-lucha-y-organizacion-pusimos-en-pie-nuestra-juegoteca>
- Pollo, M. y Lescano, C. (7 de octubre de 2016). El Encuentro Nacional de Mujeres recorre Madygraf. La Izquierda Diario. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com.bo/El-Encuentro-Nacional-de-Mujeres-recorre-Madygraf>
- Rodríguez, C. (12 de enero de 2019). Junto a las compañeras discriminadas. Página 12. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/167935-junto-a-las-companeras-discriminadas>
- UTN.BA. (16 de noviembre de 2018). Se realizará una clase abierta sobre género y autogestión del trabajo en la UTNBA. UTN.BA. Recuperado de: <https://www.frba.utn.edu.ar/se-realizara-una-clase-abierta-sobre-genero-y-autogestion-del-trabajo-en-la-utnba/>

## LES AUTORES

PAULA VARELA. Politóloga y Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es investigadora del CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), Profesora Titular del Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología y Profesora Adjunta de la materia “Filosofía y métodos de las Ciencias Sociales” en la Carrera de Ciencia Política de la UBA. Actualmente dirige tres proyectos de investigación (UBACYT, PICT y PIP) dedicados al estudio de los cruces entre género y clase en el contexto de la Nueva Ola Feminista y es directora del Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA) con sede en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC). Autora del libro “La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014” (Imago Mundi, 2015) y editora del libro “El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo” (Final Abierto, 2016), escribió también diversos artículos sobre mujeres trabajadoras, organización sindical y conflictividad, y debates teóricos sobre marxismo, feminismo y teoría sociológica. Correo electrónico: paula.varela.ips@gmail.com

MARIELA CAMBIASSO. Licenciada y Profesora en Sociología de la Universidad de Buenos Aires, Doctora en Ciencias Sociales y Magíster en Investigación en Ciencias Sociales por la misma casa de estudios. Actualmente, se desempeña como docente en el Seminario de Investigación «Los trabajadores en la Argentina actual» de la Carrera de Sociología de la UBA, y como investigadora en proyectos colectivos de investigación en el marco de la UBA, el CONICET y la Agencia de Promoción Científica y Tecnológica. Sus investigaciones abordan

temas relacionados con las organizaciones sindicales, las tradiciones políticas y las estrategias gremiales, y en los últimos años ha comenzado a abordar el cruce entre organización sindical en el lugar de trabajo y género. Sus trabajos han sido publicados en diversas revistas nacionales e internacionales, así como en capítulos de libros y ponencias en eventos científicos. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: [mcambiasso@sociales.uba.ar](mailto:mcambiasso@sociales.uba.ar)

LUCIANA NOGUEIRA. Licenciada en Psicología (UCASAL) y Doctora en Historia (UNLP). Actualmente se desempeña como becaria posdoctoral de CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) con el proyecto “Economía social y capital transnacional: experiencias de autogestión obrera en la industria pesquera, Necochea y Quequén (2010-2018)”, bajo la dirección de Paula Varela y la co-dirección de Agustín Nieto. También participa en proyectos colectivos de investigación en el marco de la UNMDP y la UBA, el CONICET y la Agencia de Promoción Científica y Tecnológica. Sus investigaciones recientes se centran en los trabajadores de empresas recuperadas desde un abordaje con perspectiva de género. Sus trabajos han sido publicados en diversas revistas nacionales e internacionales, así como en capítulos de libros y ponencias en eventos científicos. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: [nogueiraluciana@gmail.com](mailto:nogueiraluciana@gmail.com)

VANESA SALAZAR. Licenciada y Profesora en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, miembro del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran

Buenos Aires” y del PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Trabaja como Orientadora Social en la DGCyE, y forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: vane.m.salazar@gmail.com

JOSEFINA LAZCANO SIMONIELLO. Licenciada en Sociología de la Universidad de Buenos Aires, está realizando la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Se desempeña como auxiliar docente en el Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la UBA y es miembro del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” y del PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: j.lazcanosimoniello@gmail.com

LUCIO PANDOLFO GRECO. Licenciado en Sociología de la Universidad de Buenos Aires, se desempeña como auxiliar docente en el Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la UBA y es miembro del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” y del PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la

Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: lucio-pandolfo@gmail.com

JULIANA YANTORNO. Licenciada y Profesora en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Su tesis de grado se titula “Influencia del movimiento de mujeres en la militancia sindical de trabajadoras. Un estudio de caso en el Astillero Río Santiago (2015-2019)”. Es auxiliar docente del Seminario de Investigación “Los Trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la UBA Y miembro del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” y del PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: juliana.yantorno@gmail.com

MARÍA LUJÁN CALDERARO. Licenciada en Trabajo Social de la Universidad de Buenos Aires. Su tesis de grado se titula “Relaciones entre hombres y mujeres y participación política en una gráfica sin patrón, Madygraf” (2017). Es becaria del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” y también integra el PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Actualmente realiza la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: lu.27.calderaro@gmail.com

CLARA POSSE Licenciada en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, miembro del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” y del PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual) con sede en el IEALC. Correo electrónico: posse-clara4@gmail.com

ANA LOUSTAUNAU. Estudiante de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, miembro del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” y del PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Forma parte del CITTA con sede en el IEALC (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual). Correo electrónico: analoustaunau@gmail.com

MARIANO GONZÁLEZ VILAS. Estudiante de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, miembro del UBACYT 20020170200327BA, “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” y del PICT 2018-04152 “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”. Forma parte del CITTA con sede en el IEALC (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual). Correo electrónico: marianogonzalezvilas@gmail.com

*Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción* inaugura la serie Género y Trabajo del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET (CEIL). Y lo hace en un momento particular: la expansión de lo que ya es reconocido como una Nueva Ola Feminista, no sólo en Argentina, sino a nivel internacional compuesto por movimientos de mujeres con diversas características y demandas, pero con una instancia de articulación común: el Paro Internacional de Mujeres. "Si paramos nosotras, se para el mundo" es una gran síntesis de la importancia que asume *el trabajo que hacemos las mujeres en este nuevo movimiento feminista y marca la centralidad de este elemento de clase en el movimiento de mujeres, al mismo tiempo que la centralidad de las mujeres en la clase que mueve el mundo.* He allí una de las claves por las que definimos comenzar esta Serie de Género y Trabajo.

En este primer libro de la serie, co-editado con el Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA) con sede en el IEALC, presentamos parte de los resultados de una investigación empírica realizada entre los años 2016 y 2018 en tres estructuras laborales del AMBA: el Subterráneo de Buenos Aires, la alimenticia Mondelez planta Victoria y la cooperativa gráfica Madygraf bajo gestión obrera desde 2014. Nuestro principal interés fue acercarnos a lo que sucede cotidianamente con las mujeres trabajadoras en su lugar de trabajo: ¿Cómo vivencian las desigualdades de género? ¿Pueden vislumbrarse impactos de la Nueva Ola Feminista, allí, en el "punto de la producción"? ¿Cómo se enlazan, en las percepciones pero también en las prácticas, el ámbito de la producción y el de la reproducción social? Esperamos que este libro sea un aporte a la reflexión y, particularmente, a la organización y la lucha por las conquistas del conjunto de los trabajadores.

