

Revista de Estudios Marítimos y Sociales

Publicación científica de carácter semestral

Año 13 - Número 16 - Enero de 2020 - Mar del Plata - Argentina - ISSN 2545-6237

Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires

Gender and militancy: political-union participation of women workers in a factory in Buenos Aires

Paula Varela,^{*} Josefina Lazcano Simoniello[†] y Lucio Pandolfo Greco[&]

Universidad de Buenos Aires

Correo electrónico: paula.varela.ips@gmail.com j.lazcanosimoniello@gmail.com luciopandolfo@gmail.com

^{*} UBA (Universidad de Buenos Aires) - CEIL – CONICET (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas) - Argentina,

[†] UBA (Universidad de Buenos Aires) - Argentina, Investigadora en formación,

[&] UBA (Universidad de Buenos Aires) - Argentina, Investigador en formación,



Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires

Gender and militancy: political-union participation of women workers in a factory in Buenos Aires

Paula Varela,^{*} Josefina Lazcano Simoniello[♦] y Lucio Pandolfo Greco[&]

Recibido: 5 de noviembre de 2019

Aceptado: 30 de diciembre de 2019

Resumen

En este artículo proponemos discutir las tensiones entre género y trabajo en un ámbito fabril. Lo haremos a partir de una Encuesta Obrera realizada a trabajadoras y trabajadores de la fábrica Mondelez, planta Victoria, durante 2017 y 2018. La encuesta fue realizada a una muestra de 40 operarios (34 varones y 6 mujeres, respetando las proporciones de género de la planta) y se combinó con entrevistas colectivas a las y los dirigentes gremiales de la planta fabril. En este artículo nos concentraremos en las preguntas relativas las percepciones de las y los entrevistados respecto de: a) las condiciones de igualdad o desigualdad en las que participan las mujeres obreras de la vida sindical en la fábrica (afiliación, participación en asambleas, reuniones de CI, paros o movilizaciones, elecciones sindicales); b) el tipo de tareas de las que se ocupan las delegadas mujeres; c) la división del trabajo en las tareas de la reproducción social en el hogar. Con este breve trabajo tenemos la intención de aportar elementos empíricos sobre la vida en las fábricas de las mujeres obreras en la actualidad y, más allá del análisis del caso, contribuir a la discusión sobre la relación entre género y clase, y a la comprensión del espacio fabril como un espacio generizado.

Palabras clave: género – clase – sindicatos – desigualdad - reproducción social

Abstract

In this article, we propose to discuss the tensions between gender and work in a factory environment. This will be carried out based on a Workers' Survey conducted to workers of the Mondelez factory -Victoria plant- during 2017 and 2018. This survey was conducted to a sample of 40 workers (34 men and 6 women, according to the plant gender proportion) and then combined with collective interviews to the plant's union leaders. We are going to focus on the

* UBA (Universidad de Buenos Aires) - CEIL – CONICET (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas) - Argentina, paula.varela.ips@gmail.com

♦ UBA (Universidad de Buenos Aires) - Argentina, Investigadora en formación, j.lazcanosimoniello@gmail.com

& UBA (Universidad de Buenos Aires) - Argentina, Investigador en formación, luciopandolfo@gmail.com



questions about the perceptions of the interviewed operatives regarding: a) the conditions of equality or inequality in which working women participate in union life in the factory (affiliation, participation in assemblies, IC meetings, stoppages or mobilizations, union elections; b) the type of tasks that women delegates deal with; c) the division of labor in the tasks of social reproduction at home. With this brief text, we intend to provide empirical elements about women's life in the factories nowadays, and beyond the analysis of this particular case, to contribute to the discussion about the relationship between gender and class, and the comprehension of the factory environment as a gendered environment.

Keywords: gender – class – unions – inequality – social reproduction

Presentación

En este artículo proponemos discutir las tensiones entre género, trabajo y militancia sindical en un ámbito fabril. Lo haremos a partir de una Encuesta Obrera realizada a trabajadoras y trabajadores de la fábrica Mondelez Victoria (ex Stani). El trabajo de campo, que se llevó a cabo en 2017 y 2018, se realizó en el marco del Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires y del UBACYT “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” de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. La fábrica Mondelez Planta Victoria, que se encuentra ubicada en la zona norte del gran Buenos Aires, emplea de acuerdo a datos del año 2017 930 trabajadores y trabajadoras, y pertenece a la rama de la alimentación cuyo sindicato es S.T.I.A. (Sindicato de Trabajadores de la Alimentación). La Encuesta Obrera fue realizada a una muestra de 40 trabajadores y trabajadoras, que se dividió entre 34 varones y 6 mujeres, respetando las proporciones de género de la planta. Además, se realizaron entrevistas colectivas con las y los dirigentes gremiales de la planta fabril (miembros de la Comisión interna). Este trabajo de campo forma parte de un proyecto colectivo que incluye la realización de la misma encuesta en distintas estructuras laborales y que involucra docentes, investigadores y estudiantes de la Carrera de Sociología de la UBA. La encuesta consta de distintas secciones, en este trabajo nos concentraremos en las preguntas relativas a las percepciones de las y los entrevistados respecto de: a) las condiciones de igualdad o desigualdad en las que participan las mujeres obreras de la vida sindical en la fábrica (afiliación, participación en asambleas,

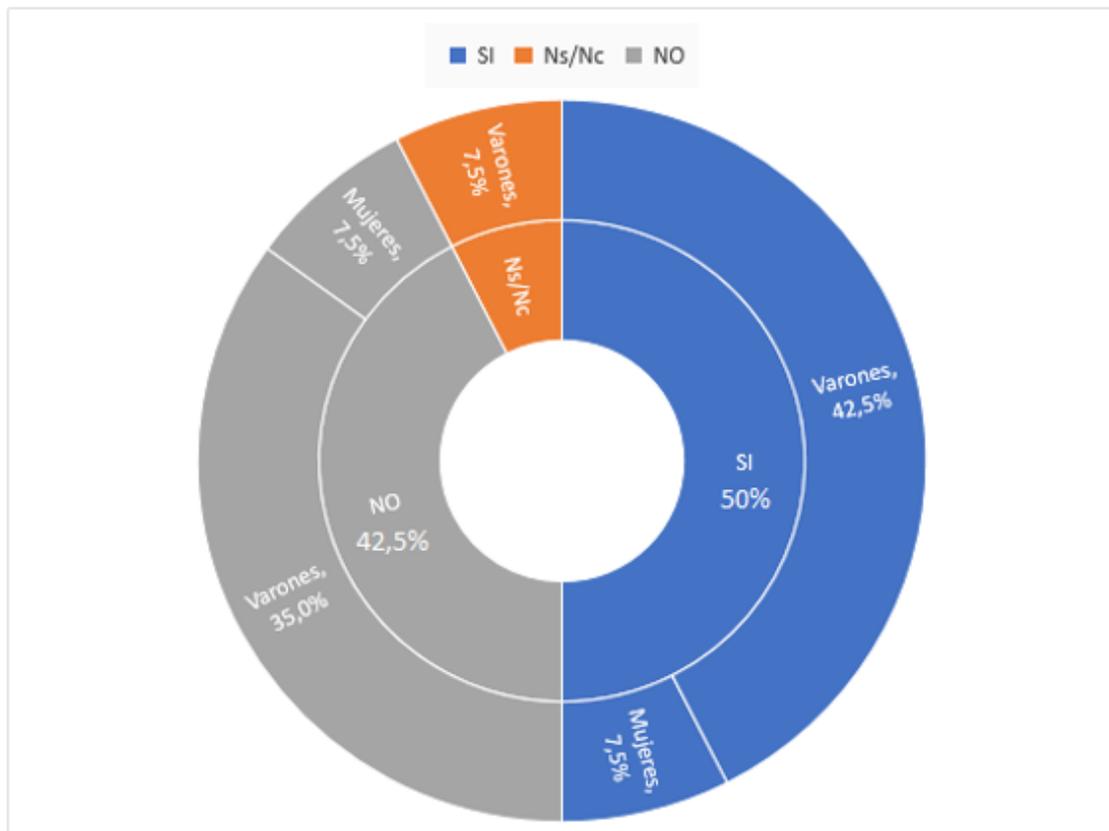


reuniones de CI, paros o movilizaciones, elecciones sindicales); b) el tipo de tareas de las que se ocupan las delegadas mujeres; c) la división del trabajo en las tareas de la reproducción social en el hogar. Nuestra intención, más allá del análisis del caso, es aportar al análisis del cruce entre género y clase, y a la discusión sobre la fábrica, el hogar y la militancia gremial como *mundos generizados*.

1. La desigual participación en la vida sindical

Para comenzar a analizar las percepciones respecto de la participación sindical de las mujeres en la fábrica, decidimos partir de la pregunta “¿Considera que las mujeres participan en igualdad de condiciones que los varones en actividades sindicales en su lugar de trabajo?”.

Gráfico 1: “Percepción respecto a la participación sindical de las mujeres en la fábrica”



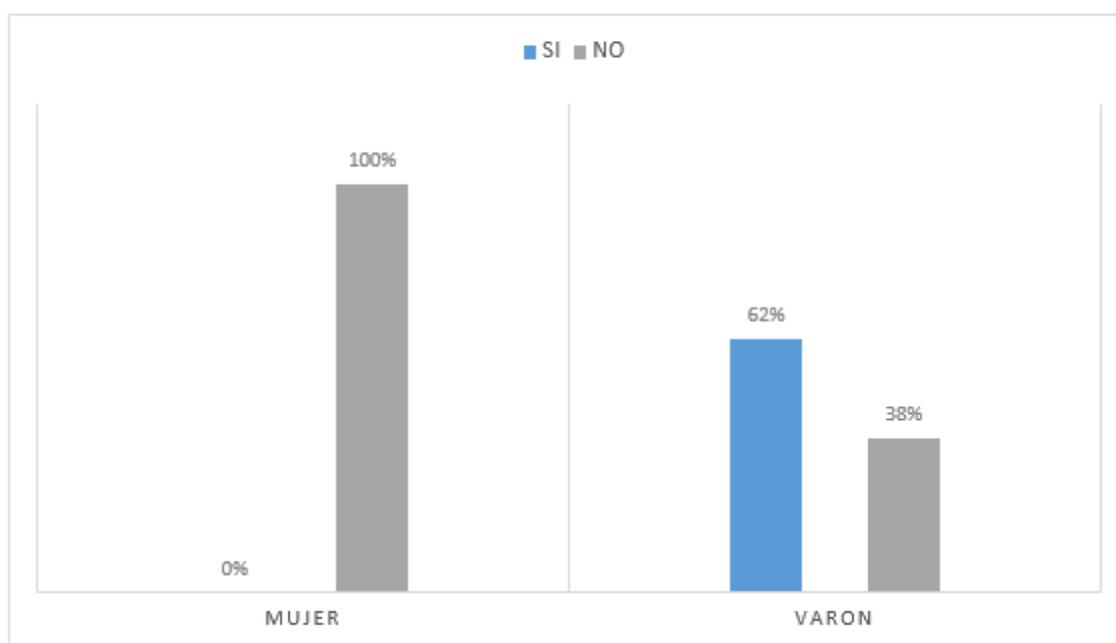
Elaboración propia

Del total de encuestados (34 varones y 6 mujeres), un 50% consideró que las mujeres participan en igualdad de condiciones que los hombres en las actividades sindicales en



el lugar de trabajo, un 42.5% consideró que no, y un 7.5% no supo qué responder a la pregunta. Ante este porcentaje decidimos contrastar esta pregunta con otras tres que refieren al tema, aunque de un modo menos directo y explícito. Una de ellas es la pregunta que se le realizó a todos los y las encuestadas acerca de si estaba afiliado al sindicato o no. Elegimos esta pregunta por considerar que la afiliación (que, en el caso de esta fábrica alimenticia, es voluntaria) es una forma de participación en la vida sindical. Al mirar las repuestas encontramos el siguiente panorama:

Gráfico 2: "Afiliación de los trabajadores por género."



Elaboración propia

Aquí se presenta una primera puesta en tensión de la respuesta mayoritaria respecto de una participación igualitaria entre varones y mujeres en las actividades sindicales. Si miramos la afiliación como modo de participación sindical, encontramos que, entre los varones, la tasa de afiliación es del 62%, mientras que entre las mujeres es del 0%, es decir, que ninguna de las obreras encuestadas estaba afiliada al sindicato.

Eso no significa que ninguna mujer trabajadora de la fábrica Mondelez Planta Victoria esté afiliada, debido a que la Encuesta no se realizó al total de trabajadores y trabajadoras, sino a una muestra representativa. De hecho, la existencia de delegadas mujeres implica la existencia de afiliación de mujeres obreras al sindicato, dado que es un requisito estar afiliado al sindicato para poder postularse como delegada. Pero lo que



sí indican estos números es una diferencia notoria entre ambos conjuntos de obreros. El 52.5% de afiliación entre el total de encuestados, está compuesto exclusivamente por la afiliación de los varones obreros. Si comparamos estas cifras con los datos surgidos del documento *Radiografía de la sindicalización en Argentina* [Tomada et. al. 2018] encontramos que el caso de Mondelez Planta Victoria está por debajo del promedio de afiliación de las trabajadoras mujeres en el sector registrado privado, que es del 29% de acuerdo a dicha fuente.

Por otra parte, decidimos también analizar otra pregunta que, en este caso, intenta relevar el grado de conocimiento de los encuestados respecto de delegadas o referentes sindicales mujeres en la planta fabril. La pregunta estaba elaborada de la siguiente manera: “Dígame en orden de importancia, tres referentes mujeres de la fábrica”, y esta fue la respuesta:

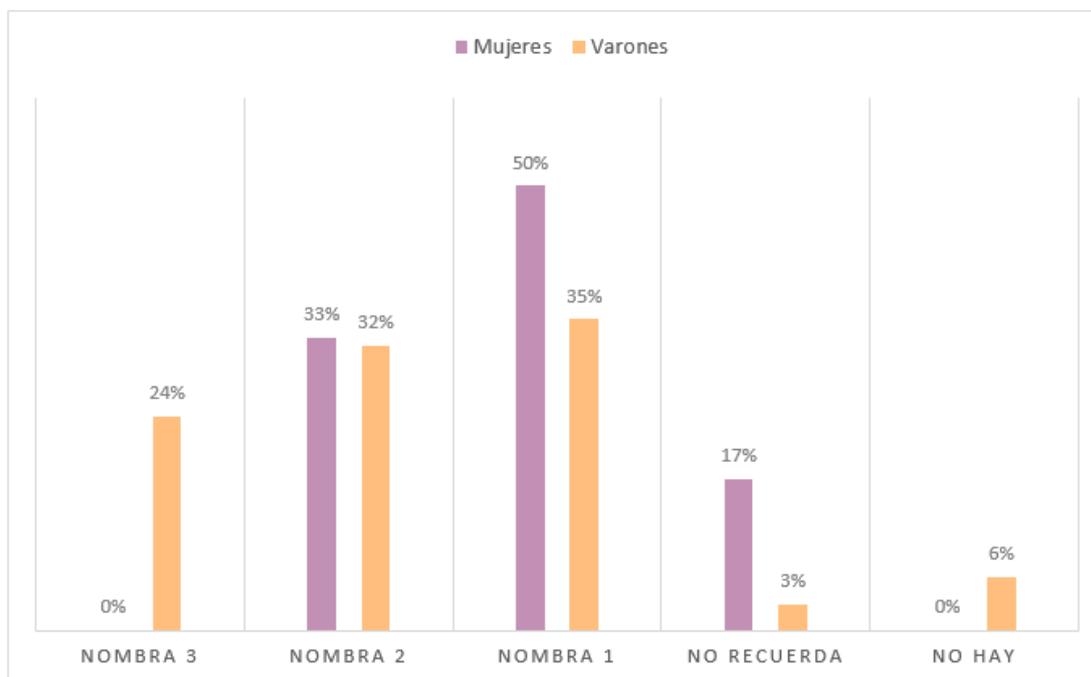
Tabla 1: Conocimiento de mujeres referentes en la fábrica

	Mujeres	Varones	General
Nombra 3	0%	24%	8
Nombra 2	33%	32%	13
Nombra 1	50%	35%	15
No recuerda	17%	3%	2
No hay	0%	6%	2
Total	6	34	40

Elaboración propia



Gráfico 3: Conocimiento de mujeres referentes en la fábrica



Elaboración propia

Varias cosas interesantes pueden analizarse aquí. En primer lugar, que sólo 8 de los 40 encuestados (el 20%) puede mencionar el nombre de tres referentes mujeres, mientras que solo 21 encuestados (el 52.5%) pueden mencionar el nombre de dos referentes mujeres de la fábrica. Dicho de otro modo, casi la mitad de los encuestados no logra recordar el nombre de dos referentes mujeres y solo 1/5 recuerda el de tres. En segundo lugar, y muy relevante para nuestras preguntas de investigación, si uno mira las respuestas de las trabajadoras mujeres de la planta, la tendencia se acentúa: ninguna de las obreras encuestadas logró recordar el nombre de tres referentes mujeres de la planta; sólo dos lograron recordar el nombre de dos referentes mujeres (el 33%), cinco recordaron el nombre de una referente mujer de la fábrica¹ y una obrera reconoció la existencia de delegadas mujeres, pero no pudo decir el nombre. Esto indica que las mujeres conocen menos a las referentes mujeres que lo que las conocen los varones (siempre en nuestra muestra).

Esto configura lo que hemos denominado un *triple distanciamiento* de las mujeres respecto de la actividad sindical en la fábrica: a) por un lado, a través de una *menor*

¹ Todas las obreras que mencionaron el nombre de una referente mujer, lo hicieron nombrando a Teresa, la delegada gremial de la Comisión Interna al momento del trabajo de campo.



participación efectiva de mujeres obreras en la actividad sindical de la planta fabril, que se evidenció con la afiliación y que coincide, también, con la composición de la Comisión Interna al momento de hacer el trabajo de campo: de 8 miembros de la CI, sólo una era mujer (Teresa), es decir, el 12.5%, muy por debajo del cupo del 30% estipulado por la *Ley de Cupo Sindical Femenino*²; b) por otro lado, una menor visibilización de la participación de las mujeres en la actividad sindical. Si tomamos a los varones que respondieron que las mujeres participan en igualdad de condiciones en las actividades sindicales (Gráfico 1, segmentado por género), encontramos que éstos constituyen el 50%, es decir, 17 encuestados varones. Si comparamos ese número con los varones que pudieron identificar 3 referentes mujeres (que son sólo 8) encontramos que hay una diferencia notable entre quienes perciben que hay igualdad de condiciones de participación, y quienes recuerdan los nombres de las mujeres que participan en dichas “condiciones igualitarias”. Es decir que, aún para aquellos varones que perciben igualdad, se dificulta recordar los nombres de las mujeres referentes. Esto puede ligarse al tipo de tareas que desarrollan las mujeres obreras en la actividad sindical, su importancia (o jerarquía dentro de la propia militancia sindical) y, por ende, su visibilidad (analizaremos esto en breve); c) una recepción o conocimiento desigual de lo que sucede en la vida sindical por parte de varones y mujeres. El hecho de que los varones recuerden más los nombres de las referentes mujeres es ilustrativo de este último, lo cual resulta muy importante porque completa un cuadro de mayor alejamiento de las mujeres obreras de la actividad sindical: en cuanto al ejercicio de la actividad sindical, en cuanto a su visibilización y en cuanto a la recepción/conocimiento de la actividad sindical de la planta. Como veremos más adelante, este *triple distanciamiento* puede relacionarse (como sucede en muchos otros casos) con la disponibilidad de tiempo que tienen las mujeres (o mejor dicho que *no tienen* las mujeres) para la participación en la vida sindical.

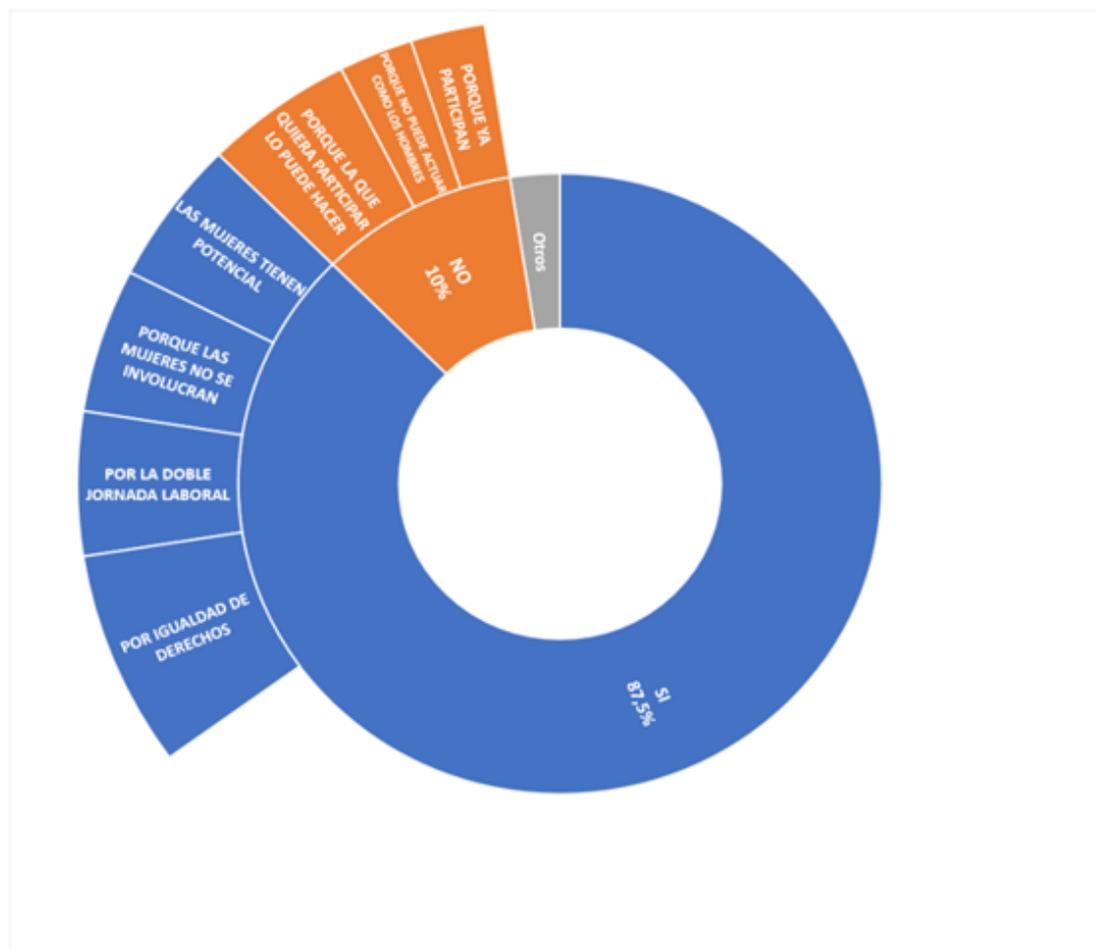
La tercera pregunta con la que decidimos contrastar los resultados del Gráfico 1 fue la siguiente: “¿Crees que el Sindicato o Comisión Interna debería hacer algo para fomentar mayor participación de las mujeres?”. Elegimos esta pregunta por considerar que hay una relación directa entre creer que las mujeres participan en igualdad de condiciones en

² La ley 25674/02 conocida como “Ley de Cupo Sindical Femenino” busca garantizar un mínimo del 30% de mujeres en cargos electivos en los sindicatos y la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras. Ese cupo no aplica para las Comisiones Internas y/o Cuerpos de Delegados.



las actividades sindicales, y comprender que, por ende, la organización sindical no tendría por qué fomentar la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, el panorama con el que nos encontramos mostró, también, ciertas tensiones.

Gráfico 4: “¿El sindicato debería impulsar la participación de las mujeres?”



Elaboración propia.

Como puede observarse, la abrumadora mayoría opina que la organización sindical debería fomentar la participación de las mujeres (35 trabajadores de un total de 40), constituyendo un 87.5%. Este 87.5% contrasta con el 50% que consideró que las mujeres participan en igualdad de condiciones con los varones. Un solo trabajador (varón) respondió un ambiguo “la Comisión (Interna) hace lo que puede, el sindicato hace y deshace lo que le conviene” (encuesta a obrero de Mondelez Planta Victoria, 2017), que consideramos como ni sí ni no, sino “otros”. Y 4 trabajadores (3 varones y una mujer) respondieron que el sindicato no debe fomentar la participación de las mujeres. Si leyéramos esta respuesta por género, encontramos que el 83% de las



mujeres respondió que sí (5 de 6) y que el 88% de los varones respondió que sí (30 de 34). Es decir que, tanto varones como mujeres (y en proporciones similares), consideran que el sindicato debería tener una política para fomentar una mayor participación de las mujeres en la vida sindical.

Cuando se analizan las argumentaciones que sostienen estas respuestas (tanto a los que respondían “sí” como a quienes respondían que “no” se les preguntaba “por qué”), encontramos varios elementos interesantes. La única mujer trabajadora que responde que no, lo hace bajo el argumento de que “participa la que quiere”. Esa respuesta resulta muy importante, particularmente a la luz de lo que veremos más adelante en relación al tiempo disponible de las mujeres para la participación en actividades sindicales. Sin embargo, sería un error pensar que esta respuesta implica una lectura negativa de la participación de las mujeres en la actividad sindical, por el contrario esa misma trabajadora entiende que con delegadas mujeres se obtienen mejores condiciones de trabajo.³ Es decir que, pese a considerar que la participación de las mujeres en la actividad sindical trae beneficios relativos a las condiciones de trabajo, esta trabajadora supone que las mujeres no participan más porque “no quieren” en la medida en que, como ella misma dijo, “participa la que quiere.

Del resto de los que respondieron que *NO* (4 varones), 3 argumentan que están conformes con el actual estado de cosas, dado que las mujeres ya participan, lo hacen quienes quieren acercarse y también involucrarse en política. Sólo uno de esos obreros varones, argumentó su respuesta a partir de un rechazo a la participación de las mujeres en las actividades del sindicato.⁴

³ En este caso, la pregunta formulada en la encuesta fue: “¿Cree que con delegadas mujeres las trabajadoras tienen mejores condiciones de trabajo en su establecimiento?”

⁴ Es interesante observar que, a diferencia de los argumentos de otros trabajadores varones en los que pueden observarse varias tensiones o contradicciones entre el “reconocimiento del derecho a la igualdad por parte de las mujeres” y “las justificaciones acerca de por qué existe desigualdad”, este trabajador podría considerarse como quien expresa una mirada más homogénea que puede resumirse en la siguiente combinación: a) las mujeres no sufren desigualdad en la fábrica; b) motivo por el cual no sería necesario que haya delegadas mujeres; c) la actividad gremial entendida como lucha, conquista de derechos, negociación, etc., es una actividad para varones, mientras que las actividades sociales y solidarias, son actividades de mujeres. Ante la pregunta “¿usted considera que las mujeres sufren discriminación en la fábrica?” la respuesta de este trabajador fue “no”, “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”. Ante la pregunta “¿usted considera que las mujeres estarían mejor si hubiese más delegadas mujeres?”; la respuesta fue “no”, las “mujeres no tienen trabajos pesados, no tienen malas condiciones laborales que haya que mejorar”. Ante la pregunta, “En las siguientes actividades que voy a enumerar, ¿quiénes participan más?”, la única opción que marcó en el que participan más las mujeres fue

Paula Varela et al. “Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N° 16, enero 2020, pp. 141-175.



No. 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 Planta Victoria, 2017)

Entre los que respondieron que *sí*, la gran mayoría argumenta que las mujeres deberían tener los mismos derechos que los hombres y que tienen que estar involucradas en las luchas. Un argumento interesante que se agrega al anterior es el que indica que las mujeres pueden tratar “otros temas” que no surgen en un sindicato con preeminencia masculina. A su vez, otro tipo de argumento (siempre entre los que respondieron que *sí*) es el que responsabiliza a las mujeres por su falta de participación en tanto que “Si, tendría que hacerlo (el sindicato), pero depende mucho de lo que piensan las mujeres. No se involucran mucho. Participan dentro del trabajo, luego ya no” (encuesta a obrero de Mondelez Planta Victoria, 2017). En este testimonio, la idea de que no se involucran mucho y que, cuando lo hacen, es sólo dentro del trabajo, aparece como producto de la *voluntad* o del *pensamiento* de las propias obreras.

En sentido opuesto a esta idea, hay dos obreros (un hombre y una mujer) que son los únicos que establecen la relación entre la participación de las mujeres en la actividad sindical y el problema del tiempo y de la doble jornada de trabajo (en la fábrica y en el hogar), y consideran que el sindicato tiene que *adecuarse* a los tiempos de las mujeres. En boca de la obrera mujer, esto es lo que dijo:

Si, 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 obrera de Mondelez Planta Victoria, 2017)

Volveremos sobre esto en el apartado 3.

2. La división sexual del trabajo en la actividad sindical

En el apartado anterior hemos analizado si las mujeres participan “más o menos” (y por qué), en este apartado queremos incorporar lo referido al modo en que participan las mujeres obreras de la actividad sindical. Esta pregunta está directamente relacionada

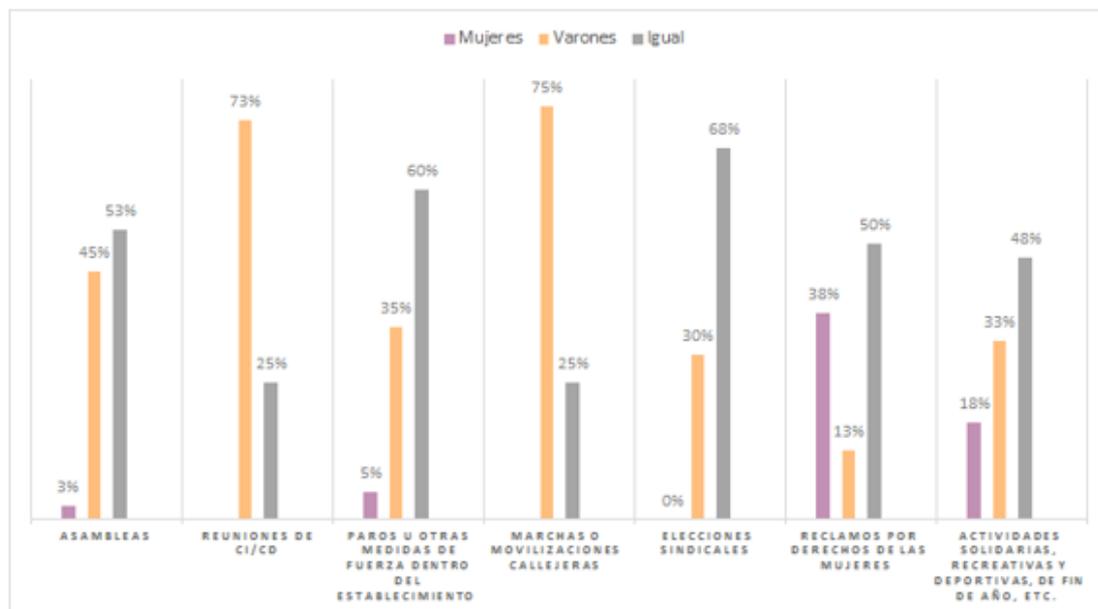
“Actividades solidarias, recreativas y deportivas, de fin de año, etc.”



con la discusión de los modos en que se reproduce, en el ámbito de la militancia sindical (y también de otros tipos de militancia), la división sexual del trabajo que se observa en el ámbito laboral y en el del hogar, división que establece relaciones entre ciertas *cualidades* y cierto *género*, y produce jerarquías entre ambos.⁵ Decidimos, entonces, analizar dos dimensiones: una referida al tipo de actividades sindicales en las que participan más las mujeres; la otra referida al tipo de tareas que desarrollan más las delegadas mujeres con respecto a los delegados varones.

La pregunta que seleccionamos fue: “En las siguientes actividades que voy a enumerar ¿quiénes participan más?” La pregunta implicaba la lectura de un cierto número de opciones, ante las cuales los encuestados debían decir si participaban más las mujeres, los varones o lo hacían en igual forma.

Gráfico 5: Participación por género de actividades sindicales



Elaboración propia

⁵ Como señalamos en otro trabajo de nuestra autoría [Varela, Pandolfo, Lazcano 2019], consideramos que una de las autoras que mejor analiza la “división sexual del trabajo” es Danièle Kergoat, al identificar las calificaciones aprendidas por las mujeres (inicialmente en el hogar y luego en el sistema educativo) como “cualidades naturales” y por ende, poco jerarquizadas (minuciosidad, capacidad de relacionarse, dulzura, “instinto” materno, la abnegación) y las calificaciones aprendidas por los varones como “cualidades adquiridas” (en el sistema educativo formal) y, por ende, valoradas y jerarquizadas (en términos económicos y de prestigio). Véase, Kergoat, 2003.



Lo primero que se observa en el Gráfico 5 es que no hay ninguna de las actividades en las que, según los encuestados, participen más las mujeres que los varones. En cambio, hay dos actividades en las que la mayoría de los encuestados consideran que los varones participan más que las mujeres. Pero estas dos actividades no son cualquier actividad. Una de ellas, “Reuniones de CI/CD”, refiere, ni más ni menos, al organismo que toma las decisiones de la organización sindical de fábrica, o sea, el *órgano de dirección* de la organización sindical en el lugar de trabajo. En esa actividad, el 72% considera que los varones participan más, mientras el 25% considera que participan en forma igual varones y mujeres, y el 3% restante no sabe. La otra actividad en la que la mayoría considera que hay más participación de varones es “Marchas o movilizaciones callejeras”. Allí, el 75% considera que los varones participan más que las mujeres, mientras el 25% considera que participan en forma similar. Esta segunda actividad que se configura como *actividad de varones* está directamente relacionada con la *acción directa* en la calle. Quien mejor lo expresa es un trabajador que consideró que el sindicato no tenía que promover la participación de las mujeres, ya que entiende que ello se corresponde con una actividad que implica “cortar calles, hacer quilombo, porque es a los hombres a quienes se está enfrentando” (encuesta a obrero de Mondelez Planta Victoria, 2017). Veamos qué pasa si miramos aquellas actividades en las que la mayoría considera que hay una participación de igual proporción entre varones y mujeres. En primer lugar, hay que tener en cuenta que decir que la mayoría considera que hay una participación igual entre varones y mujeres no es lo mismo que decir que *todos* piensan de ese modo. De hecho, a excepción de una sola actividad (casualmente “Reclamos de derechos de las mujeres”), en el resto, hay un porcentaje que va del 45% al 30% que consideran que los varones participan más que las mujeres. La actividad en la que el 45% considera que participan más los varones es “Asambleas” (órgano deliberativo y de toma de decisión de la organización en el lugar de trabajo), y la actividad en la que el 30% considera que participan más los varones que las mujeres es “Elecciones sindicales” (el momento del voto). En el resto se observan los siguientes porcentajes: “Paros u otras medidas de fuerza en el establecimiento”, el 35% considera que participan más los varones; “Actividades solidarias”, el 33% considera que los varones participan más. En esta última actividad (actividades solidarias) es la única en la que aparece una segunda minoría del 17.5% que opina que las mujeres participan más



que los varones, en el resto, ese porcentaje es insignificante o directamente no existe (ver Gráfico 5).

La única actividad en la que un porcentaje significativo consideró que participan más las mujeres que los varones es “Reclamos por los derechos de las mujeres”. Pero veamos las cifras porque resultan muy interesantes: un 50% consideró que participan de modo igual varones que mujeres (o sea, la mayoría tiene esta opinión); un 37.5% considera que las mujeres participan más que los varones de esta actividad (o sea, una primera minoría), y existe un 12.5% que considera que los varones participan más que las mujeres de los “Reclamos por los derechos de las mujeres”.

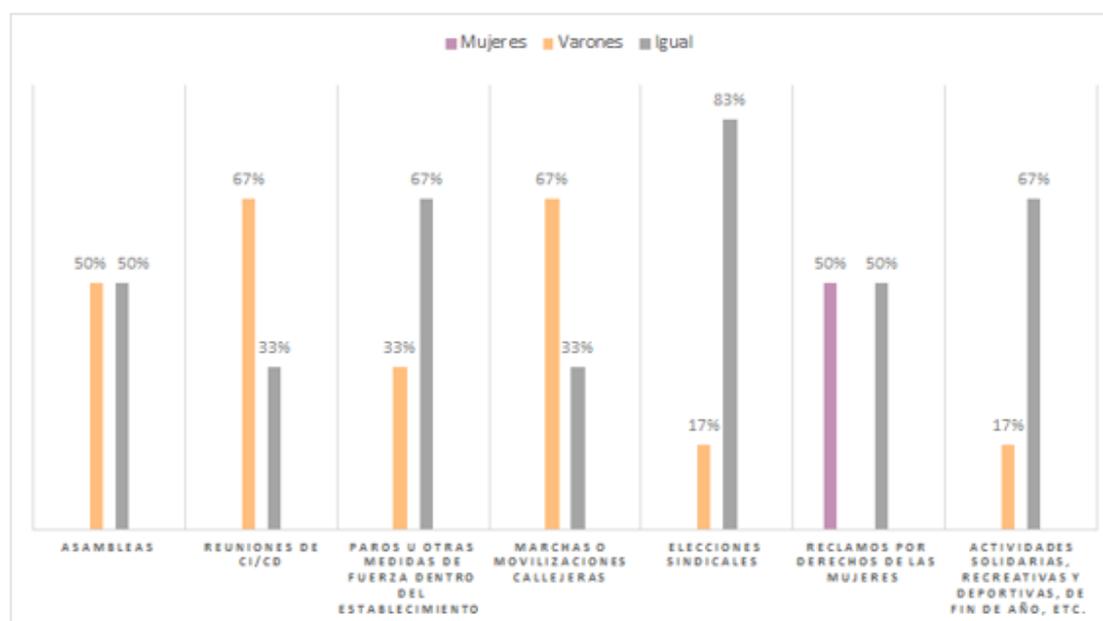
Resumiendo podemos decir que se identifican *tres grupos de actividades por género*: el primero, relativo al órgano de dirección de la organización en el lugar de trabajo y la acción directa, en el que la mayoría opina que es “territorio de hombres”; el segundo, relativo a diversas actividades que hacen al sostenimiento de la organización gremial en el lugar de trabajo (desde las asambleas hasta las cuestiones solidarias), en el que la mayoría opina que participan de modo igual y una primera minoría que oscila entre 45 y 30%, opina que priman los hombres; el tercero, que hace a un “reclamo sectorial” dentro del colectivo obrero (reclamos por los derechos de las mujeres), en el que la mayoría considera que se participa de modo igual y una primera minoría que no llega al 40% considera que participan más las mujeres que los varones. Esto reactualiza lo que emerge de otros estudios sobre las mujeres en los sindicatos en la actualidad en los que aparece, como actividad principal, aquellas referidas a *secretaría de género, violencia de género, igualdad de oportunidades*, es decir, demandas que se constituyen como particulares de las mujeres y, en ese sentido, en tensión con las demandas *generales* del colectivo obrero [Rigat-Pflaum 2008, Rodríguez Enríquez 2006, Aspiazu 2013, Aspiazu 2019, Bonaccorsi y Carrario 2012, Goldman 2018, MTESS 2016].

Cabe destacar aquí otros dos elementos que resultan interesantes en la lectura de esta pregunta. Si desglosamos la respuesta por género (es decir, lo que respondieron varones y mujeres), encontramos tres cuestiones que nos interesa destacar (ver Gráfico 6). Que, en sintonía con los varones, las mujeres encuestadas también perciben (mayoritariamente) a las “reuniones de CI/CD” y las “marchas y movilizaciones” como



territorios de hombres. Pero que en dos cuestiones se observa una percepción diferenciada. En lo relativo a los “Reclamos por los derechos de las mujeres”, mientras los varones ven mayoritariamente una participación igualitaria entre hombres y mujeres, las mujeres ven una mayor participación de las mujeres, lo que podría estar indicando que los varones creen que son más solidarios con los reclamos de las mujeres que lo que perciben las propias mujeres de la planta fabril. En lo relativo a “Actividades solidarias”, mientras un sector de los varones considera que las mujeres participan más que los varones, ninguna de las mujeres piensa de ese modo, lo que podría estar indicando un sesgo de prejuicio en las respuestas de los varones que consideran que “las actividades solidarias” son actividades *afines a las mujeres*.

Gráfico 6: Participación por género de actividades sindicales. Mujeres

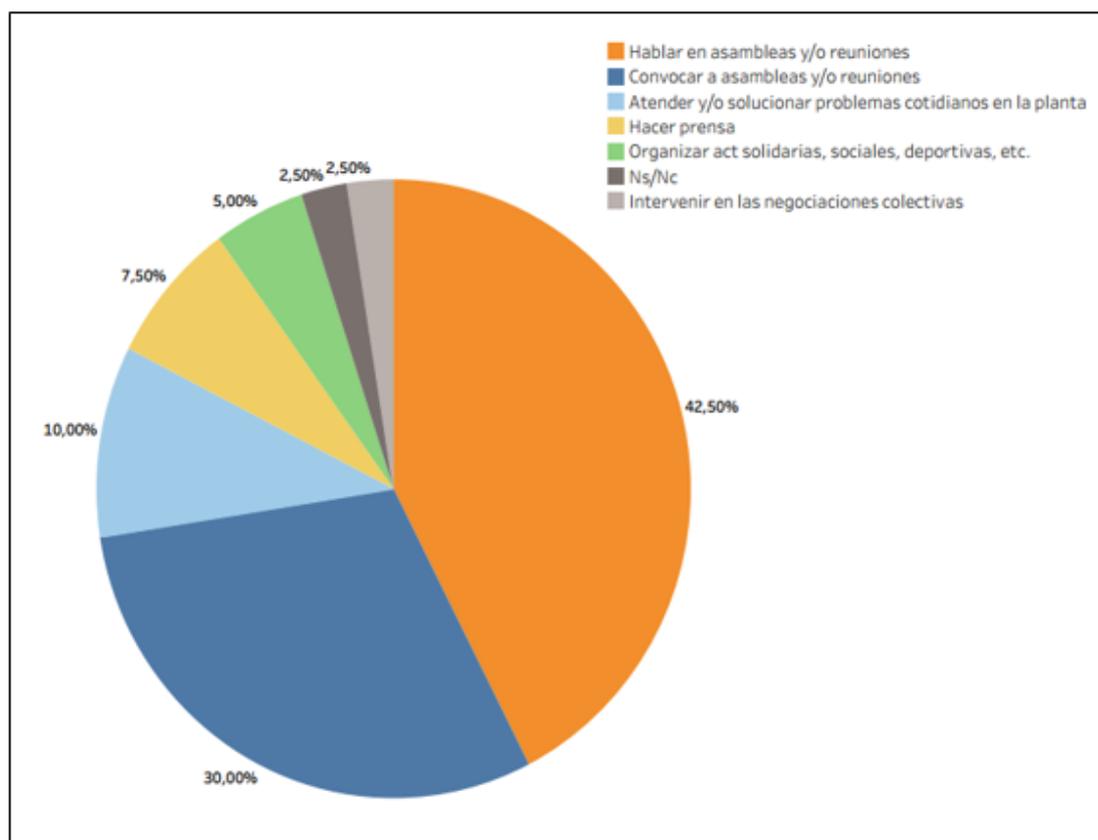


Elaboración propia

Como dijimos más arriba, la segunda dimensión que elaboramos para tratar de analizar la división sexual del trabajo en la actividad sindical, fue *el tipo de tareas de las que se ocupan las delegadas mujeres*. La pregunta que realizamos fue “¿de qué tipo de tareas se ocupan más las delegadas mujeres?”, ante la cual obtuvimos la siguiente respuesta:



Gráfico 7: ¿De qué tareas se ocupan más las delegadas mujeres?



Elaboración propia

Como puede observarse, las dos primeras categorías⁶ “Hablar en las asambleas y/o reuniones” y “Convocar asambleas y/o reuniones” son las más seleccionadas por el conjunto de encuestados/as, agrupando a más del 70% de la muestra. Ambas categorías refieren a las mujeres en su carácter de *comunicadoras* o, para decirlo en otros términos, refieren a la relación entre las mujeres (en este caso delegadas) y el uso de la *palabra política*. Eso llamó nuestra atención porque el lugar de la oratoria o lo que se identifica con el *palco de oradores* suele estar fuertemente hegemonizado por los varones en la medida en que está, también, muy relacionado con el lugar de líder o de dirigente. Si miramos esto a la luz de lo que observamos en el apartado anterior, aparecen dos elementos interesantes: que el lugar de *dirigente* de las mujeres no fue lo más destacado ni en lo relativo a las actividades desarrolladas por ellas ni en lo relativo al registro (por parte de las y los encuestados) de las referentes mujeres de la planta (de hecho, sólo un

⁶ La pregunta se formuló del siguiente modo ¿De qué tipo de tareas se ocupan más las delegadas mujeres? y se le leía al encuestado el listado de opciones de las cuales tenía que elegir las tres principales.



8% del total pudo recordar el nombre de tres referentes mujeres). Pero, por otra parte, una de las actividades en la que apareció como más paritaria la participación entre varones y mujeres, fue la asamblea, cosa que sí iría en consonancia con lo que encontramos aquí. Dado este contexto y para poder analizar mejor estas respuestas, decidimos cruzarlas con las entrevistas colectivas realizadas a miembros de la Comisión Interna fabril, para ver qué características concretas asumía este lugar de las *mujeres hablantes*.

Lo primero que encontramos es lo que vamos a denominar *la performatividad de la palabra de las mujeres* a la hora de convocar a participar de la actividad gremial, (performatividad que podría estar presente tanto en la elección de “convocar a reuniones” como en la elección de “hablar en asambleas”); y que vamos a definir como un mayor impacto en la interpelación (en la generación de simpatía) a partir de una mayor transmisión de los sentimientos, una mayor expresividad de las injusticias.

En la primera entrevista a la Comisión Interna, Luis (delegado de la CI) nos dijo la frase *cuando ellas paran, paramos todos*.⁷ Cuando en una segunda entrevista a Luis, se le volvió preguntar sobre esta frase para profundizar qué es lo que había querido señalar, el delegado agrega:

Nosotros tenemos incluso un lema militante que cuando una mujer va, ningún hombre retrocede.... Bueno, te decía esto de la mujer, porque no es que la mujer sea el sexo más débil, nosotros consideramos todo lo contrario, porque se la subestimó mucho tiempo, porque por algún motivo nunca se le dio su lugar, y cada vez que hay un conflicto, *son como más flexibles al hablar, tienen una manera de expresar, que es fuerte sentir lo que ellas sienten y viven en diferentes problemas*, no solamente lo gremial, tiene que ver con lo que se vive dentro de la fábrica. Yo también lo había relacionado en ese momento que vos me estas mencionando con la vida social misma. A las mujeres que trabajan, trabajadoras, como le decimos nosotros, trabajan 8 horas dentro de una fábrica, pero cuando llegan a la casa tienen que hacer de madres también y eso en el hombre no se ve, no se siente o si se siente es muy poco, un padre que llega a su casa y que cocina, que lave y que ordena es muy poco, por lo menos por la experiencia que tenemos nosotros de la gente con la que nos relacionamos (entrevista a delegado fabril de Mondelez Planta Victoria, 2017 destacado nuestro).

⁷ Esa frase sirvió de inspiración para una monografía realizada por un equipo de estudiantes del Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la UBA. Véase, Álvarez, M., Gerosa, F., Kuschill, L., Lazcano Simoniello, J., Pagura, P. & Tiscornia, J. (2017).



Esa forma “más flexible” (menos invadida por la jerga política), esa “manera de expresar lo que ellas sienten y viven” es lo que le da, a la palabra de las mujeres, una performatividad que no tiene la palabra de los hombres. Y esa performatividad, al menos a los ojos de Luis, está relacionada con lo que pasa *fuera* de la fábrica, con *su carácter de madres*, con *su carácter de cuidadoras*, con la *vida social misma*. Son sus tareas de reproducción social las que otorgarían esta sensibilidad especial de las mujeres para transmitir, y también las que alejarían a las mujeres de la idea del *sexo débil*. Lo que encontramos es una combinación entre *una fortaleza que es otorgada por lo que las mujeres hacen fuera de la fábrica* y su capacidad para hablar de otro modo, para transmitir, para convocar. Esta mirada resulta sumamente interesante al menos, por dos motivos. El primero, porque se relaciona directamente con lo que han señalado otros estudios que ponen el foco en el accionar de las mujeres en conflictos obreros: el rol de nexo entre el conflicto obrero y *la comunidad*, lugar para el cual, la forma de comunicación de las mujeres resulta central. Un excelente análisis de esto puede encontrarse en los estudios historiográficos sobre el rol de las mujeres en las huelgas contra el cierre de minas bajo el gobierno de Margaret Thatcher en Inglaterra [Rowbotham y Mc Crindle 1986, Spence 1998, Fonow 1998, Beale 2005, Beckwith 1996]. Esa capacidad de transmitir, esa flexibilidad (interesante término el que elige Luis), ha sido estudiada como parte de la capacidad de las mujeres de generar *simpatía* por el conflicto, de sensibilizar ante una demanda puntual. Uno de los casos más cercanos (en la medida en que también ha sido parte de nuestro trabajo de campo) es el de *la Comisión de Mujeres de Madygraf* que, habiendo comenzado como una comisión de esposas y familiares de los obreros despedidos, terminó siendo un pilar de la fábrica bajo gestión obrera [Arruza y Varela 2019]. Pero no sólo en conflictos obreros se ha analizado esta performatividad de la palabra de las mujeres. Lessie Jo Frazier y Deborah Cohen [2003], en su análisis del levantamiento estudiantil en México de 1968, realizan una muy interesante descripción de las diferencias y tensiones entre el discurso político de los estudiantes varones y el que crearon las estudiantes mujeres, particularmente, en su tarea de buscar solidaridad popular con el movimiento estudiantil en lucha.

El segundo elemento interesante es que esta performatividad está ligada directamente, en el propio discurso de Luis, a lo que sucede fuera de la fábrica, es decir, al ámbito de



la reproducción social. Ese ámbito se constituye, al mismo tiempo, en el espacio que niega el carácter *débil* de las mujeres (porque luego de las 8 horas, llegan al hogar y *hacen de madres, cocinan, lavan, ordenan*) y que, en esa negación, *les otorga una fortaleza* que se expresa en su forma de comunicar. Como señala Luis: “un padre que llega a su casa y que cocina, que lave y que ordena es muy poco, por lo menos por la experiencia que tenemos nosotros de la gente con la que nos relacionamos” (entrevista a delegado fabril de Mondelez Planta Victoria, 2017). El ámbito de la reproducción social es un ámbito diferenciado entre el hombre y la mujer diferenciación que es vista como un *plus*, como un *extra*. En síntesis, es el ámbito de la reproducción social (y no el de la producción) el que otorga el prestigio (si se nos permite el término) para esa performatividad diferencial de la palabra de las mujeres. Como veremos más adelante, esto estalla en contradicciones cuando se observa que es ese mismo ámbito de la reproducción social el que está directamente relacionado con la dificultad de las mujeres para la participación en la vida sindical. Fuente de una fortaleza (contra la idea de sexo débil) y de una sensibilidad extra-ordinarias, es también fuente de obstáculo para la transformación de esas virtudes en acción política y en práctica dirigente.

Pero vayamos antes a una observación que queremos resaltar. Esta idea de la performatividad de la palabra de las mujeres tiene también una connotación que se construye en la oposición *hombre-fuerte* vs. *mujer-débil*, y el efecto que causa entre los varones que alguien “más débil” los interpele para luchar. Cuando Luis sigue su razonamiento sobre aquella frase elegida, agrega:

Por ejemplo, si hacés un escrache⁸ alientan a que los compañeros se sumen entonces por ahí es por vergüenza de decirle que no a una mujer y nosotros por ahí nos quedamos quince minutos y a mí no me dan pelota y a la mujer sí pero... Ahí la verdad no sé por qué pero nosotros lo que todo el tiempo le tratamos de meter en la cabeza a la gente es que los derechos son para todos por igual. O sea, somos iguales personas, o sea, no hay género. Lo que pasa es que vos a la vista ves que es una mujer y no lo podemos cambiar (entrevista a delegado fabril de Mondelez Planta Victoria, 2017).

Aquí la performatividad de la palabra de las mujeres está basada en la vergüenza que produce que alguien más *débil* “apure” a alguien más *fuerte*, en la incomodidad de verse

⁸ Refiere a “escraches” dentro de la planta como modo de protesta de las y los trabajadores.



apurados por una mujer. En síntesis, la performatividad de la que hablamos está atravesada por una caracterización de las mujeres que opera entre el reconocimiento de su fortaleza construida en el ámbito de la reproducción (y no en el de la producción, lo cual es sumamente importante para la circulación de prestigios al interior de la planta fabril, prestigios que son, básicamente de los hombres.⁹), y una debilidad aceptada como dada que hace que “ser apurado por una mujer” produzca vergüenza.

3. Reproducción social, tiempo y militancia de las mujeres

Como señalamos al inicio, el tercer conjunto de preguntas sobre las que decidimos trabajar son aquellas relativas al ámbito de la reproducción social, particularmente al tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado de niños. Lo hacemos por considerar que, desde el punto de vista teórico, es imposible analizar lo que sucede en el ámbito de la producción (*en la fábrica*) sin tener en cuenta lo que sucede en el de la reproducción (*fuera de la fábrica*). Dicho en términos de la Teoría de la Reproducción Social¹⁰, consideramos producción y reproducción como una unidad diferenciada:

la necesidad de poner la lupa en la reproducción social deviene de que consiste en toda una serie de trabajos variados que se llevan a cabo por fuera del ámbito de la producción de mercancías, pero que son necesarios para que este ámbito funcione. Y, justamente, porque este trabajo reproductivo está puesto en función de hacer llegar a la fuerza de trabajo al “punto de la producción”, lo que sucede en el ámbito de la reproducción social está subordinado al ámbito de la producción de mercancías. La visión marxista de la TRS (Teoría de la Reproducción Social) es una teoría de la relación entre producción y reproducción social y, como tal, se opone a la idea de esferas separadas e independientes o de sistemas paralelos de opresión que se cruzan o intersectan en algún punto o algún momento. Lejos de dotar de autonomía al ámbito de la reproducción para entenderlo como un sistema propio de dominación (¿patriarcado?) o como un territorio con lógica de lucha propia (¿revolución de los hogares?), la visión marxista de la TRS lo entiende en

⁹ En otro trabajo que escribimos, nos concentramos en la división de tareas al interior de la planta fabril y la diferenciación de prestigios-categorías (y, por ende, salario) entre hombre y mujeres, diferenciación que relega a las mujeres a las tareas de “menor calificación” y, por ende, a las categorías más bajas y con menores salarios. Véase Varela, Pandolfo y Lazcano, 2019.

¹⁰ Con Teoría de la Reproducción Social nos referimos al conjunto de desarrollos teóricos que se inscriben en la lectura original desarrollada por Lise Vogel en su libro *Marxismo y Oposición de las Mujeres (Marxism and the Oppression of Women)*, 1983) reeditado en 2013 por Historical Materialism. En 2017, Tithi Bhattacharya editó el libro *Social Reproduction Theory: remapping class, recentering oppression*, reabriendo el debate sobre la reproducción social desde un punto de vista marxista. Véase, Varela, 2019b.



tanto circuito fundamental para la reproducción de la sociedad capitalista en su conjunto cuyas especificidades son comprensibles en tanto y en cuanto estén puestas en relación con el circuito de producción de mercancías [Varela 2019: 10].

En el marco de este trabajo, esta teoría de la relación entre producción y reproducción nos permite pensar el vínculo entre lo que sucede en el hogar¹¹ y lo que sucede en la fábrica, desde el punto de vista de nuestra pregunta específica: las condiciones de igualdad o desigualdad en las que participan las mujeres en la vida sindical de la planta fabril. La pregunta por lo que sucede en el hogar está formulada aquí en términos de tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado de niños, debido a que la dedicación a ese trabajo (que Lise Vogel señala acertadamente como un trabajo necesario¹²) condiciona (como ha sido analizado en múltiples estudios) la dedicación a la militancia en el ámbito de la producción [Abramo 2006, Godinho Delgado 2009, Rigat-Pflaum 2008, Rodríguez Enríquez 2010, Goldman 2018].

Ante la pregunta sobre la cantidad de tiempo dedicado al cuidado de niños/as dirigida únicamente a quienes tienen hijos/as pequeños/as que requieran tareas de cuidado (27 en total) y diferenciado por género (24 varones y 3 mujeres), la respuesta que encontramos es la siguiente:

¹¹ Desde nuestro punto de vista, la reproducción social no se lleva únicamente a cabo en el ámbito del hogar sino también en una serie de instituciones como la escuela, los hospitales, los jardines maternos, geriátricos, etc. en los que el trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo se lleva a cabo de forma asalariada. En este trabajo nos referiremos únicamente a lo que pasa en el hogar.

¹² Véase Lise Vogel [2013].

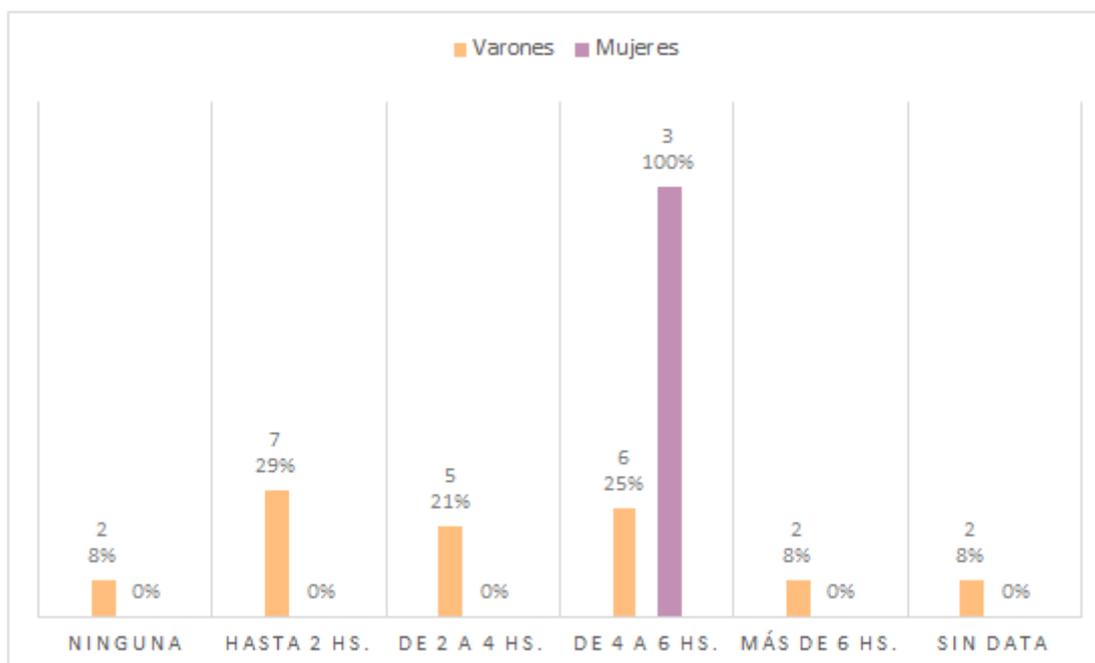


Tabla 2: Tiempo dedicado por los trabajadores al cuidado de niños/as

Frecuencia de hs. Dedicadas al cuidado de niños/as			Porcentual	Acumulado
Varones	Ninguna	2	8,33%	8,33%
	hasta 2 hs.	7	29,17%	37,50%
	de 2 a 4 hs.	5	20,83%	58,33%
	de 4 a 6 hs.	6	25,00%	83,33%
	más de 6 hs.	2	8,33%	91,67%
	Sin data	2	8,33%	100,00%
Frecuencia de hs. Dedicadas al cuidado de niños/as			Porcentual	Acumulado
Mujeres	Ninguna		0,00%	0,00%
	hasta 2 hs.			0,00%
	de 2 a 4 hs.			0,00%
	de 4 a 6 hs.	3	100,00%	100,00%
	más de 6 hs.			100,00%

Elaboración propia basada en el total de encuestados que tienen hijas/os pequeños que requieren tareas de cuidado (3 mujeres y 24 varones)¹³.

Gráfico 8: Tiempo dedicado por los trabajadores al cuidado de niños



Elaboración propia basada en el total de encuestados que tienen hijas/os pequeños que requieren tareas de cuidado (3 mujeres y 24 varones)

¹³ La pregunta que se formuló fue “Cuánto tiempo le dedica usted a....?” y se le daba las siguientes opciones: Hasta 2 horas, De 2 a 4 horas, De 4 a 6 horas, Más de 6 horas y Ninguna.



Si descartamos las respuestas que indican que se dedica *ninguna hora* (debido a que tanto en el caso de la obrera mujer como en el de los varones, eso se debe a que los hijos/as ya no están al cuidado de sus padres) encontramos que el 100% de las mujeres responden que dedican entre 4 a 6 hs. diarias, mientras que entre los varones ese porcentaje es de 25%. Del resto de varones que dedican tiempo al cuidado de niños, encontramos que 58% dedica menos de 4 horas (o bien hasta 2hs o bien entre 2 y 4hs), y que 8% dedica más de 6hs diarias. A su vez, un dato que también resulta interesante es que 3 de los obreros varones (el 11%) no pudieron establecer la cantidad de tiempo que dedica al cuidado de niños/as, cosa que no sucedió a ninguna de las mujeres trabajadoras encuestadas.

Si comparamos la dedicación de tiempo al cuidado de niños con aquel que se dedica a las tareas domésticas, la brecha entre varones y mujeres se amplía.

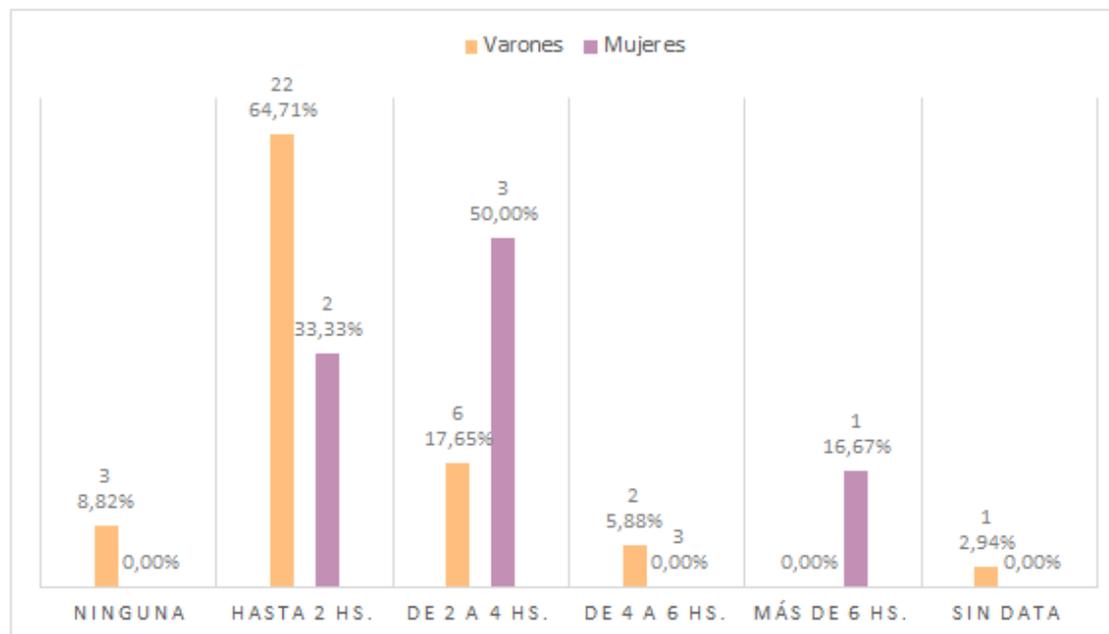
Tabla 3: Horas diarias dedicadas a tareas domésticas por género.

Frecuencia de hs. dedicadas a las tareas domésticas			Porcentual	
Mujeres	Ninguna	0	0,00%	0,00%
	hasta 2 hs.	2	33,33%	33,33%
	de 2 a 4 hs.	3	50,00%	83,33%
	de 4 a 6 hs.	0	0,00%	83,33%
	más de 6 hs.	1	16,67%	100,00%
	sin datos	0	0,00%	100,00%
Frecuencia de hs. dedicadas a las tareas domésticas			Porcentual	Acumulado
Varones	Ninguna	3	8,82%	8,82%
	hasta 2 hs.	22	64,71%	73,53%
	de 2 a 4 hs.	6	17,65%	91,18%
	de 4 a 6 hs.	2	5,88%	97,06%
	más de 6 hs.	0	0,00%	97,06%
	sin datos	1	2,94%	100,00%

Elaboración propia



Gráfico 9: Horas diarias dedicadas a tareas domésticas por género



Elaboración propia

La primera cuestión que cabe marcar es que, mientras no hay ninguna obrera mujer que diga que no dedica ningún tiempo a las tareas domésticas, hay 3 varones que realizan esa afirmación, constituyendo casi un 9%. En el polo opuesto también encontramos algo interesante. Mientras no hay ningún varón que diga que destina más de 6 horas a las tareas domésticas, 1 de las 6 obreras mujeres afirma tal cosa, constituyendo casi el 17%. Por su parte, el 74 % de los varones asigna hasta 2 horas diarias a las tareas domésticas, mientras que entre las mujeres este porcentaje cae a 33 %. El 67% de las mujeres dedica más de 2 horas diarias a estas tareas mientras que para los varones este porcentaje cae al 26 %. Si desglosamos por género la franja de horas donde se concentra la mayor cantidad de respuestas, encontramos que entre las mujeres esa franja es de 2 a 4 hs diarias (el 50% de las encuestadas), mientras que entre los varones esa franja es la que establece hasta 2 horas de tiempo (64%). Esta apertura de la brecha de género entre el tiempo empleado al *cuidado de niños* y al *trabajo doméstico* está relacionada, a nuestro juicio, a dos factores: el primero y más evidente, a que está más *legitimado* entre los varones el cuidado de los/las hijos/as que las *tareas de la casa*, en la medida en que una actividad tiene que ver con la *paternidad* y los valores asociados a ella (valores reconocidos como positivos socialmente) y la otra está asociada a las *tareas del hogar* y los valores (negativos) asociados a ella. La limpieza, la cocina cotidiana, la



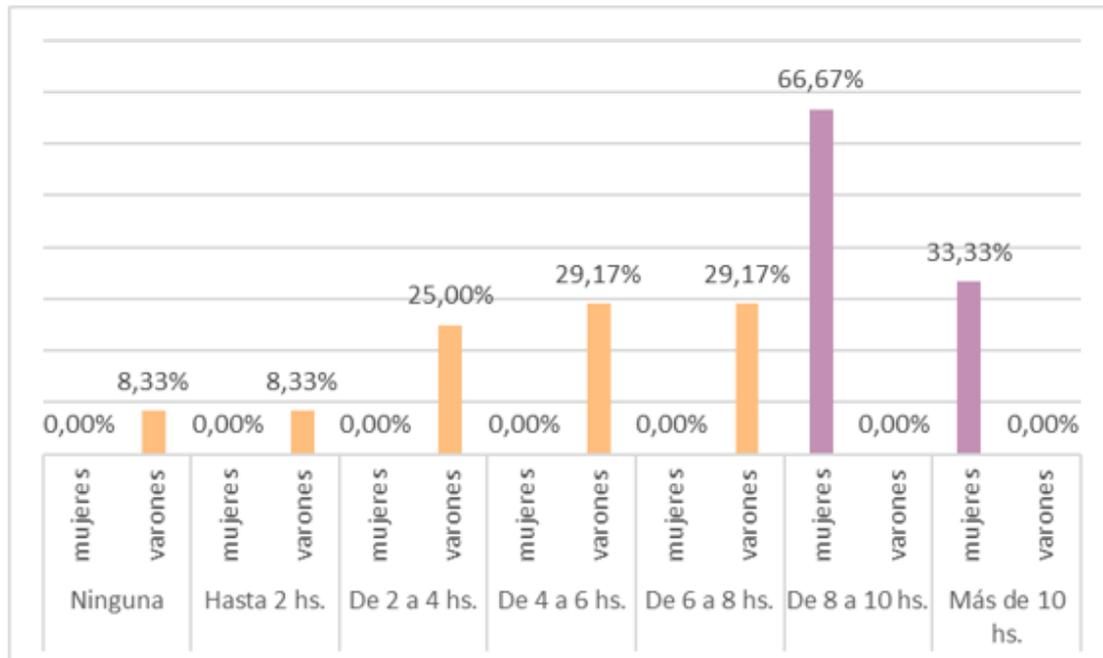
planificación y realización de las compras, etc. son actividades descalificadas socialmente (además de históricamente vinculadas a las mujeres), mientras que *ocuparse de los/las hijos/as* es cada vez mejor calificado en la medida en que remite a una *buena paternidad*. Pero hay un segundo factor que creemos que opera en esta diferencia entre el tiempo dedicado al cuidado de los hijos y a las tareas domésticas: dentro de la idea de *cuidado de los/las hijos/as* se incluye una serie de *momentos de juego y esparcimiento* que los hombres interpretan como dentro de *cuidado de niños* y operan otorgando connotaciones positivas a las tareas de cuidado, lo que sería difícil encontrar en las tareas domésticas. Una hipótesis que resulta verosímil es que dentro de las *tareas de cuidado* hay también una división sexual del trabajo en la cual, aquellas tareas relacionadas con las obligaciones (la vacunación, los médicos, la escuela, la vestimenta, etc.) recaigan más sobre las mujeres (como tareas propias de “las madres”) mientras que aquellas tareas relacionadas con el ocio y el esparcimiento (salidas, juegos, uso compartido de TV o dispositivos digitales, etc), recaiga más sobre los varones.

Si agrupamos las tareas de cuidado con las tareas domésticas como *tareas de reproducción social*, encontramos las siguientes diferencias entre trabajadoras mujeres y varones:¹⁴

¹⁴ Para que las diferencias se vuelvan más gráficas, hemos decidido adicionar las horas de “cuidado de niños” a las horas de “tareas domésticas”, sabiendo que, en la gran mayoría de los casos, esas tareas se solapan (se cuida a los niños mientras se cocina la cena o se limpia la casa o se hacen las compras). Es decir que la adición presenta una distorsión que aumenta la cantidad total. Consideramos que, a los efectos de comparar la dedicación a las tareas de reproducción social entre varones y mujeres, esa distorsión no afecta el análisis.



Gráfico 10: Horas dedicadas a las tareas de reproducción social por género.



Elaboración propia basada en el total de encuestados que tienen hijas/os pequeños que requieren tareas de cuidado (3 mujeres y 24 varones)

Esta lectura del tiempo dedicado al trabajo de reproducción social está directamente relacionada con las dificultades y desigualdades que tienen las mujeres trabajadoras para la participación sindical. Como señalan Teresa Torns y Carolina Recio [2011] en su análisis de la tensión temporal entre militancia y las tareas de la reproducción social:

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 [2011: 251-252]

Tres cuestiones nos interesan destacar. La primera, que, pese a que la relación entre tiempo de trabajo de reproducción social y militancia gremial aparece como evidente,

Paula Varela et al. "Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires", *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N° 16, enero 2020, pp. 141-175.



no lo es tanto para los propios encuestados y encuestadas. Como hemos señalado más arriba, de la abrumadora mayoría que opina que el sindicato debería fomentar la participación de las mujeres (87.5% de los y las encuestadas, véase Gráfico 4), solo dos (un varón y una mujer) hacen referencia al problema de la “doble jornada de trabajo” de las mujeres como parte de las dificultades para la participación, siendo la obrera mujer la que lo formula más claramente: "Si, 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.". La frase de esta obrera podría, tranquilamente, empalmar con lo que señalan Torns y Recio respecto del manejo de los tiempos en la militancia sindical:

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 quantrec 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: 252].

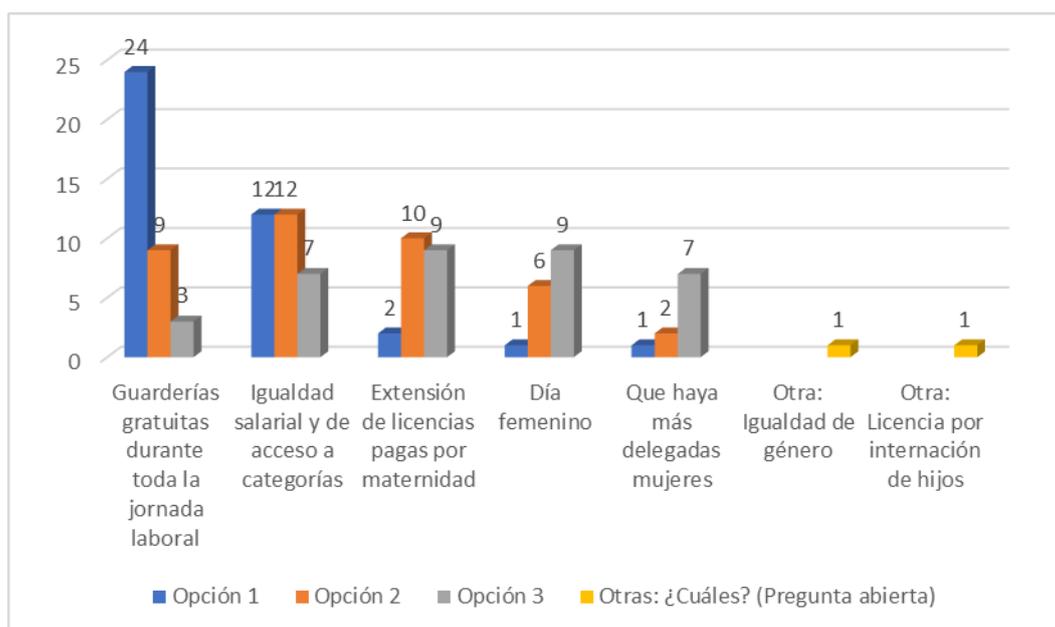
El hecho de que el problema del tiempo haya sido puntualizado sólo por dos encuestados es un buen indicador de que una relación que aparece como obvia a la hora del análisis (desde distintas perspectivas teóricas) no lo es tanto para los propios involucrados.¹⁵ Incluso, cuando Teresa (la delegada sindical) reivindica la mayor participación de las obreras en las asambleas a partir de la confianza y las herramientas que van adoptando las mujeres para *plantarse*, no hay ninguna mención al esfuerzo que significa esta participación en función del tiempo de trabajo de reproducción que las obreras realizan en sus hogares.

¹⁵ Algo similar sucedió cuando analizamos la relación entre acceso a las categorías por parte de las mujeres y brecha salarial, si bien la totalidad de las mujeres (y la mayoría del conjunto de encuestados) señalaba el acceso a las categorías y las tareas como forma de discriminación a las mujeres, solamente una obrera mujer estableció la relación entre eso y la brecha salarial. Véase, Varela, Pandolfo y Lazcano [2019].



La segunda cuestión es que, pese a que la relación entre *trabajo de reproducción social* y *actividad sindical* no se establece de modo expreso, eso no significa que el problema del trabajo de reproducción social no esté presente en el horizonte discursivo de las y los encuestados. Cuando preguntamos acerca de cuáles eran los reclamos prioritarios de las mujeres trabajadoras en la planta fabril, la respuesta fue la siguiente:

Gráfico 11: "Prioridad en el reclamo de las mujeres trabajadoras"¹⁶



Elaboración propia

Como puede observarse, la mayoría de los y las encuestadas eligió como el reclamo prioritario de las mujeres trabajadoras "Guarderías gratuitas durante toda la jornada laboral" siendo 24 trabajadoras de un total de 40, es decir un 60%. A su vez, otros 9 trabajadoras la eligieron como segunda prioridad, lo que hace que un total de 33 trabajadoras (sobre 40) haya elegido las guarderías gratuitas como las dos principales demandas prioritarias de las mujeres obreras de Mondelez Planta Victoria, lo que constituye el 82.5%. Si desglosamos esta respuesta por género, encontramos que entre las mujeres obreras encuestadas este porcentaje se eleva un poco hasta llegar al 66% (4

¹⁶ La pregunta que se les realizó fue la siguiente: "Si tuviera que elegir tres reclamos de las mujeres trabajadoras ¿cuáles elegiría en orden de prioridad?". Las opciones que se le daban eran (en orden de aparición): Guarderías gratuitas durante toda la jornada laboral/Igualdad salarial y de acceso a categorías/Extensión de licencias pagas por maternidad/Día femenino/Que haya más delegadas mujeres/Otros-cuáles.



de 6), pero lo interesante es que si se observa lo que respondieron los trabajadores varones, el porcentaje sigue siendo muy alto: 58% (20 de un total de 34). Lo que resulta sugestivo aquí es que, mientras el reconocimiento de que el principal problema de las mujeres trabajadoras (en términos de reclamos) es tener un lugar en donde dejar a los/las hijos/as en forma gratuita, esta necesidad no se liga de forma directa con las condiciones que posibilitan o dificultan la participación de esas mismas mujeres obreras en la vida sindical.

La tercer y última cuestión que queremos señalar refiere a lo que destacan Torns y Recio [2011] respecto de la relación entre *trabajo de reproducción social y militancia sindical* de los varones obreros, y el modo en que la militancia gremial de los varones se transforma en un justificativo de la no realización de las tareas de reproducción social. Cuando, en el diálogo con Luis, él se refirió a aquellas cosas que le facilitaban su militancia gremial, afirmó lo siguiente:

Siempre digo que cuando llego a casa está todo en orden y que, por ejemplo, nosotros en la militancia nos decimos que, aunque trabajemos tenemos que ayudar a la mujer en la casa. Pero yo llego y digamos, en un sentido no hay nada para hacer porque Ale es bastante ordenada, deja a los chicos en el colegio, incluso ella entrena, todo, pero tiene su tiempo para ordenar la casa y siempre está todo en orden. O sea, los quehaceres domésticos, digamos, ella se ocupa de todo y yo acompaño -en un sentido- en lo que sea necesario. No puedo decir, por ejemplo, yo cocino todo el día o lavo los platos o hago esto porque sinceramente ella hace todo, salvo que tenga que hacer algo de reparación o algo que ya tenga que ver con más conocimiento, lo hago yo, pero si no es todo ella (entrevista a delegado fabril de Mondelez Planta Victoria, 2017).

La forma en que aparece aquí la relación entre el tiempo de trabajo de reproducción social y militancia sindical resulta muy importante por varios motivos. En primer lugar, porque se manifiesta de modo claro que el hecho de que en la casa *no haya nada para hacer* (porque ya lo hizo previamente la mujer) es un elemento que facilita la militancia de Luis. Es decir que la relación entre tiempo de trabajo en el hogar y militancia se vuelve prístina. Como hemos observado en otros trabajos basados en entrevistas a mujeres trabajadoras, en el caso inverso (cuando es la mujer la que milita sindicalmente y su esposo o novio no lo hace) esta relación no es tan clara ni siquiera para la propia



mujer militante porque aparece mediada por una serie de reclamos que en el discurso no tienen que ver con el tiempo de trabajo dedicado a las tareas de reproducción social sino con el afecto o con *lo correcto*. Lo que aparece con frecuencia es que el hogar se vuelve un obstáculo para la militancia de las mujeres por el reclamo que realizan los hombres (y muchas veces también los hijos) para que las mujeres trabajadoras *estén más tiempo en la casa o dediquen más tiempo a los hijos* en lugar de estar en la fábrica o en el sindicato. En estos reclamos, la cuestión del tiempo de trabajo de reproducción social (como trabajo necesario que realizan mayoritariamente las mujeres para la reproducción de la familia trabajadora) se disuelve y el problema se presenta bajo la forma de un déficit afectivo o incluso moral por parte de las mujeres militantes. Lo que se discute es *tiempo dedicado a la militancia vs. tiempo dedicado a la familia*. En esa formulación lo que se pierde es la noción de trabajo y de tiempo de trabajo, noción que en el relato de Luis está expresada con total naturalidad. Esta licuación de la noción de tiempo de trabajo en el hogar (como elemento central para discutir las posibilidades mayores o menores de dedicación a la militancia) es la que aparece en el hecho de que solamente dos encuestados (un varón y una mujer) hayan referido a la necesidad de que el sindicato tenga en cuenta las tareas que llevan adelante las mujeres en el hogar para promover la participación de las obreras en la vida sindical. Como dijimos más arriba, si bien el problema de las tareas de reproducción social aparece claramente a la hora de preguntar por los principales reclamos de las obreras en la planta (guarderías), esa necesidad no se vincula con las condiciones de participación de las mujeres en la vida sindical ni con las políticas que debería tener el sindicato para facilitarlas. Pero lo segundo interesante es que en el relato de Luis no hay ninguna crítica a esta “división del trabajo” sino que hay un cierto orgullo por su parte de que su mujer se encargue de todo, sea bastante ordenada y que, incluso, le quede tiempo para entrenar, mientras él pasa el día en la fábrica entre el trabajo y la actividad militante. El único momento en que Luis se vuelve protagonista de algo que sucede en el ámbito del *hogar* es cuando se requiere *algo que ya tenga que ver con más conocimiento* (algo de reparación), es decir que es la tarea más “calificada” la que amerita su inversión de tiempo en el ámbito del hogar.



Consideraciones finales

Para cerrar el artículo queremos resaltar una serie de tensiones que fueron surgiendo a partir del análisis y que permiten reflexionar sobre las dificultades de la militancia fabril para las mujeres obreras. La primera refiere a la tensión existente entre la percepción de los encuestados sobre las condiciones (de igualdad o desigualdad) en las que participan las mujeres de la vida sindical, y las formas concretas en que se desarrolla la actividad sindical en la planta. Si bien a nivel de las percepciones la mitad de los encuestados considera que las mujeres participan en condiciones de igualdad con los varones, lo que hallamos en la investigación es lo que denominamos un *triple distanciamiento* de las mujeres respecto de la actividad sindical que se observa en tres dimensiones: a) en la participación efectiva, concentrada en tanto en la afiliación (mientras ninguna de las mujeres encuestadas está afiliada al sindicato sí lo están el 64 % de los varones encuestados) como en la división sexual del trabajo dentro de la propia militancia gremial. Como observamos en el Gráfico 5, la única actividad en la que un porcentaje importante, aunque no mayoritario (38%), reconoce el protagonismo de las mujeres, es la referida como “Reclamos por los derechos de las mujeres”. Es decir, lo que podríamos denominar como una “demanda sectorial” de las mujeres dentro del colectivo obrero. En sentido contrario, las actividades en las que se reconoce muy mayoritariamente el protagonismo de los varones son las relacionadas con la dirección del órgano sindical fabril (Reuniones de CD/CI, con el 73%) y con la acción directa (Marchas o movilizaciones callejeras, con el 75%), es decir, aquellas actividades que hacen al *corazón* de la vida sindical de fábrica. Esta diferencia entre *territorio de hombres* (órgano de dirección y acción directa) y *territorio de mujeres* (reclamo sectorial de las mujeres) afecta directamente la segunda dimensión del triple distanciamiento: b) la visibilidad de la militancia gremial de las mujeres. Esto se evidenció en la dificultad que presentaron en general los y las encuestadas para nombrar a tres militantes mujeres de la planta: sólo el 24% estuvo en condiciones de nombrar tres referentes mujeres de la fábrica. Este hecho puntual es indisoluble de la división del trabajo dentro de la actividad gremial a la que hacíamos referencia antes, que establece jerarquías entre ciertas actividades y otras, en la participación de las reuniones de Comisión Interna y de las movilizaciones y las luchas (en las que casi el 75% de los encuestados respondió que participan más los varones) se vuelven más visibles (porque



son consideradas como más importantes) que formar parte de los reclamos de las mujeres (en la que un 38% respondió que intervienen más las mujeres). Esta visibilización diferencial de la militancia de mujeres y de varones se combina, a su vez, con la tercera dimensión del triple distanciamiento: c) la recepción o conocimiento desigual de lo que sucede en la vida fabril por parte de varones y mujeres. El hecho de que los varones recuerden más los nombres de las referentes mujeres es ilustrativo de este último porque indica, no sólo una menor participación de las mujeres y visibilización de su militancia, sino también una mayor distancia de las mujeres obreras de lo que sucede en la vida gremial, haciendo que les sea más difícil a las trabajadoras mujeres identificar a las referentes mujeres de su planta. En síntesis, una de las primeras y siempre parciales conclusiones de este trabajo empírico es que las mujeres cargan con un triple distanciamiento de la actividad sindical configurado por una menor participación efectiva, una menor visibilización de sus actividades militantes debido a la división sexual del trabajo al interior de la actividad sindical, y un menor conocimiento de lo que sucede en el ámbito gremial que hace que las obreras mujeres tengan más dificultades para identificar a las referentes de su mismo género en la fábrica.

La segunda tensión es la que configura lo que hemos denominado *la performatividad de la palabra de las mujeres* para referirnos al reconocimiento de la potencia de la enunciación de las mujeres a la hora de convocar a la lucha y/o a la organización. Esta potencia (claramente reivindicada como positiva) está ligada, sin embargo, no a un prestigio obtenido por su lugar de trabajadoras en el ámbito de la producción sino al papel de las mujeres como “cuidadoras” en el ámbito de la reproducción social y la experiencia que ese ámbito otorga en términos de sensibilidad, expresión de sentimientos, etc. Es decir que, contradictoriamente, el reconocimiento se basa en una revalorización política de las características consideradas típicamente femeninas y que se desarrollan por fuera del ámbito fabril, ámbito que, a su vez, se constituye en un obstáculo para la militancia gremial de las mujeres debido a la carga de trabajo de reproducción social que éste comporta.

Esto constituye la tercera tensión alrededor de las opacidades en la relación entre el ámbito de la producción (y su militancia en él) y el ámbito de la reproducción social. Como era de esperar, al preguntar por el tiempo dedicado al trabajo de reproducción social (tareas domésticas + tareas de cuidado de niñas/os), observamos que el conjunto



de mujeres encuestadas dedica muchas más horas a estas tareas que los varones. Ello nos permite establecer como hipótesis verosímil que existe una relación directa entre la cantidad de horas dedicadas a las tareas domésticas y de cuidado y la posibilidad¹⁷ de participar en actividades sindicales. O, dicho en otros términos, que las tareas de reproducción social que son llevadas adelante mayoritariamente por mujeres, se constituyen en una dificultad u obstáculo para la militancia gremial de las mujeres. Pese a ello, resulta interesante observar que esta relación entre trabajo de reproducción social y actividad sindical no se establece de modo expreso en el discurso de los y las entrevistadas (sólo dos del conjunto de encuestados hicieron referencia a la dificultad que encuentran las mujeres para participar de la vida sindical debido a su *doble jornada laboral*), incluso teniendo en cuenta que lo que aparece como principal demanda de las mujeres trabajadoras en la planta es la de “Guarderías gratuitas durante toda la jornada laboral”. Es decir que, pese a que el cuidado de las/os hijas se configura como un problema y, por ende, una demanda de las mujeres trabajadoras de la fábrica, ese problema no se vincula con la posibilidad o no de participar de la vida sindical (excepto en la opinión del 5% de los y las encuestadas).

Consideramos que estas tres tensiones que hemos podido observar en este estudio de caso aportan elementos para reflexionar sobre las contradicciones que enfrentan las mujeres trabajadoras a la hora de militar gremialmente en la actualidad, a través de poner sobre la mesa formas concretas en las que esas contradicciones se manifiestan. Esperamos así enriquecer el análisis y debate sobre la relación entre género y clase como una relación que se construye entre el ámbito de la producción y la reproducción social.

¹⁷ Resaltamos la idea de posibilidad porque sería imposible (por contra fáctico) afirmar que si las mujeres realizaran menos trabajo de reproducción social aumentaría su militancia gremial (porque bien podrían utilizar ese tiempo para el ocio u otras actividades). Lo que queremos decir es que, como han señalado otras investigaciones, el trabajo de reproducción social suele constituirse en un obstáculo o una dificultad para quienes sí quieren participar de la vida sindical.



Bibliografía

ABRAMO, LAIS (ED.)

2006 *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo, Chile.

ÁLVAREZ, MATÍAS; FRANCISCO GEROSA, LEANDRO KUSCHILL, JOSEFINA LAZCANO SIMONIELLO, PABLO PAGURA Y JAZMÍN TISCORNIA

2017 *Cuando las mujeres paran, paramos todos*. Monografía elaborada en el marco del Seminario de Investigación Los trabajadores en la Argentina actual, cátedra Varela, de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, mimeo.

ARRUZZA, CINZIA Y PAULA VARELA

2019 Long Live the Women's Committee. *Jacobin Magazine*. <https://jacobinmag.com/2019/04/argentina-worker-run-factory-feminism>

ASPIAZU, ELIANA

2019 Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*, 27 (53).

2013 La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional. *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Agosto, Buenos Aires.

BEALE, DAVID

2005 Shoulder to Shoulder: An analysis of miners' support group during th 1984-1985 strike and the significance of social identity, geography and political leadership. *Capital & Class*, 87, Autumm.

BECKWITH, KAREN

1996 Lancashire Women against Pit Closures: Women's Standing in a Men's Movement. *Signs*, 21 (4) Feminist Theory and Practice, Summer.

BONACCORSI, NÉLIDA Y MARTA CARRARIO

2012. Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba, segunda época*, Volumen XVI.

FRAZIER, LESSIE JO Y DEBORAH COHEN

2003 Mexico '68: Defining the Space of the Movement, Heroic Masculinity in the Prison, and "Women in the Streets". *Hispanic American Historical Review*, 83 (4): 617-660.

FONOW, MARY MARGARET

1998 Protest Engendered: The Participation of Women Steelworkers in the Wheeling-PittsburghSteel Strike of 1985. *Gender and Society*, 12 (6), Special Issue: Gender and Social Movements, Part 1, December.

GODINHO DELGADO, DIDICE

2009 *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. F. Ebert-Stiftung, Uruguay.



GOLDMAN, TALI

2018 *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Octubre, Buenos Aires.

KERGOAT, DANIELE

2003 De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65 (4): 841-861.

LUPICA, CARINA

2010 *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.

MTESS

2016 *Las mujeres en el mundo del Trabajo*. Presidencia de la Nación.

RIGAT-PFLAUM

2008 *Los sindicatos tienen género*. Fund. Friedrich Ebert, junio.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA

2010 La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino. *Observatorio de Género y Pobreza*. Buenos Aires.

2006 Igualdad de género y movimiento sindical, en *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Lais Abramo (editora). Organización Internacional del Trabajo.

ROWBOTHAM, SHEILA Y JEAN MC CRINDLE

1986 More Than Just a Memory: Some Political Implications of Women's Involvement in the Miners' Strike, 1984-85. *Feminist Review*, 23, Socialist-Feminism: Out of the Blue, Summer.

SPENCE, JEAN

1998 Women, Wives and the Campaign against Pit Closures in County Durham: Understanding the Vane Tempest Vigil. *Feminist Review*, 60, Feminist Ethics and the Politics of Love, Autumn.

TORNS, TERESA Y CAROLINA RECIO

2011 Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 16: 241-258.

TOMADA, CARLOS; DIEGO SCHLESER Y MATÍAS MAITO

2018 Radiografía de la sindicalización en Argentina. *informe UNSAM, IDAES, CETYD*: www.cetyd.unsam.edu.ar

VARELA, PAULA

2019 ¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy. *Theomai*, 39.



2019b Gender and class: An interview with Tithi Bhattacharya. *Journal of Labor and Society*, 22: 399-406.

VARELA, PAULA; LUCIO PANDOLFO Y JOSEFINA LAZCANO SIMONIELLO

2019 Mujeres obreras: trabajo, militancia sindical y género en una fábrica de Buenos Aires. *Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires*.

VOGEL, LISE

2013 *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*. Historical Materialism-Brill, Londres.