



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

Sabrina Ayelen Rumiz

La voz de las trabajadoras sobre una matriz desigual de género: Sindicalismo, trabajo y militancia en la rama metalúrgica

2017

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

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

Cita recomendada:

Rumiz, S. A. (2017). La voz de las trabajadoras sobre una matriz desigual de género : sindicalismo, trabajo y militancia en la rama metalúrgica [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3317>

“La voz de las trabajadoras sobre una matriz desigual de género:
sindicalismo, trabajo y militancia en la rama metalúrgica”

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

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Directora: Dra. Florencia Partenio

Autora: Sabrina Ayelen Rumiz

Correo electrónico: sabrina_a_r@hotmail.com

Florencio Varela

Diciembre, 2017

Resumen

En el presente trabajo integrador final se abordan las trayectorias de las trabajadoras y militantes sindicales del sector metalúrgico de la Unión Obrera Metalúrgica, seccional Quilmes – Berazategui – Florencio Varela. Este estudio se encuentra organizado en tres capítulos. El primer capítulo, se concentra en presentar un marco teórico-conceptual que expone las principales nociones a analizar a lo largo del texto, presentando las imbricaciones entre mundo laboral y las relaciones de género. Entre ellos, se plantea la utilidad de la categoría de *género* que se tomará como adecuada para el enfoque que se le pretende dar al siguiente estudio. Asimismo, se presenta una reconstrucción histórica que permite rastrear los antecedentes de la presencia femenina en la industria metalúrgica argentina. En el segundo capítulo, se aborda la participación de las mujeres en el universo sindical, dando cuenta su presencia cuantitativa y cualitativa, y la construcción de espacios de organización colectiva que les ha permitido construir estrategias. Finalmente, se reconstruye las trayectorias laborales de las trabajadoras, considerando las valoraciones que otorgan a sus calificaciones, lugar en el proceso productivo, el sentido de pertenencia en la rama respecto de las tareas, la formación y la actividad sindical.

En terminos metodológicos, se recurrió a diferentes técnicas de recolección de información, tales como la realización de entrevistas en profundidad, la observación participante, la participación en reuniones internas de mujeres sindicalistas y encuentros de trabajadoras que pertenecen a distintos sindicatos de la región.

Palabras clave: Género - Sindicalismo – División sexual del trabajo – Trayectoria laboral – Militancia sindical

Resumen en Inglés

In the present final integrative work the trajectories of the working women and union militants of the metallurgical sector of the Metallurgical Workers' Union, section Quilmes - Berazategui - Florencio Varela are addressed. This study is

organized into three chapters. The first chapter focuses on presenting a theoretical-conceptual framework that will expose the main notions to be analyzed throughout the text, presenting the overlaps between the labor world and gender relations. Among them, the usefulness of the category of gender that will be taken as adequate for the approach that is intended to give the following study. Likewise, a historical reconstruction is presented that allows to trace the antecedents of the feminine presence in the Argentine metallurgical industry. In the second chapter, the participation of women in the union universe is discussed, taking into account their quantitative and qualitative presence and the construction of spaces of collective organization that has allowed them to build strategies. Finally, reconstructs the labor trajectories of the metallurgical workers, considering the valuations that give to their qualifications, place in the productive process, the sense of belonging in the branch with respect to the tasks and the formation and the union activity.

In methodological terms, different information collection techniques were used, such as conducting in-depth interviews, participant observation, participation in internal meetings of women trade unionists and the possibility of having conversations in an assiduous manner and in an environment of trust. in meetings and meetings of workers belonging to different unions in the region.

Keywords: gender – unionism- sexual division of labor - career trajectory - union militancy

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Pág. 6
CAPÍTULO 1: Mujeres en el mundo del trabajo argentino	Pág. 10
1.1 El género como categoría útil para el análisis del mundo del trabajo.....	Pág.10
1.2 Incorporación y presencia de las mujeres al mercado de trabajo argentino.....	Pág.12
1.3 La masculinización de la rama metalúrgica y la presencia de las mujeres.....	Pág.15
CAPÍTULO 2: Mujeres en el universo sindical	Pág.19
2.1 Participación sindical de las mujeres en Argentina.....	Pág.19
2.2. Delegadas y metalúrgicas.....	Pág.22
2.3 Ley de cupo sindical femenino: ¿un piso para empezar a debatir?.....	Pág.26
2.4 Las estrategias de organización de las mujeres: la experiencia de la “Mesa de Trabajo de mujeres sindicalistas del conurbano sur”.....	Pág.28
CAPÍTULO 3: Trayectorias laborales: mujeres metalúrgicas	Pág.32
3.1 Comenzando las trayectorias.....	Pág.32
3.2 Distribución de mujeres y varones en la organización del trabajo metalúrgico.....	Pág.38
3.3 Formación profesional y formación política.....	Pág.42
3.4 Rotación interna.....	Pág.45
3.4.1 Escenarios frente a la apertura de las importaciones.....	Pág.47
3.5 Ser metalúrgica	Pág.50
REFLEXIONES FINALES	Pág.54
BIBLIOGRAFÍA	Pág.59

Agradecimientos

A lxs docentes, que a lo largo de la carrera fueron sumando no sólo conocimientos sino que me aportaron una visión distinta del mundo.

Al grupo de mujeres sindicalistas, que me hizo lugar en cada reunión compartiendo su visión de otra realidad asequible.

A cada una de mis entrevistadas, que compartieron su historia, porque sin ellas este estudio no hubiera sido factible.

A mis amigxs, dándome siempre su apoyo, con un abrazo, con una palabra de aliento.

A mi familia por entender mis ausencias, soportar mis altibajos y empujarme a seguir.

A mi querida directora Florencia Partenio, quien me mostró que cambiar el mundo es posible, me invitó a ser parte y me sigue guiando en cada paso de este viaje.

Finalmente a la persona que vivió a la par toda esta aventura, aguantando no sólo mis estadios y esa ansiedad que tantas veces amenazaba con devorarme, sino que también me empujó hacia adelante, me agarró la mano y caminó conmigo cada vez que tambalee, a mi compañera, mi amor, Sofi.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo integrador final se presenta un estudio del sector metalúrgico, ámbito conformado por distintos espacios fabriles, altamente masculinizados, que no han sido debidamente analizados. El interés por abordar este sector surge a partir de un recorrido formativo relacionado con el estudio de las trayectorias laborales, impulsado desde proyectos de investigación acreditados en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)¹. Por lo tanto, serán temas a considerar: la formación profesional, la organización sindical y el desarrollo de la rama en el Conurbano Sur².

Con la realización de diversas entrevistas se advirtió la mayoría masculina dentro de la plantilla laboral. Este desequilibrio en la percepción cuantitativa es la que impulsó la decisión de rastrear otras voces, encontrar a las trabajadoras mujeres y escuchar sus historias. Pero además, se realizó un recorte y se centralizó en aquellas delegadas de fábrica que representan a unos y otras. Esta cuestión implicó cambios metodológicos en la investigación y constituyó un complejo entramado con interesantes hallazgos.

A la hora de seleccionar un área geográfica para el presente estudio, se ha decidido por las características de la historia industrial de la región, concentrar el trabajo de campo en Conurbano Sur, ya que ésta se encuentra marcada por un proceso de industrialización que incluye al sector metalúrgico. Más

¹ Se trata de los Proyectos de Investigación acreditados en la convocatoria UNAJ INVESTIGA (2012-2015) “Transformaciones socio-productivas y territoriales en el Conurbano Sur: Un estudio sobre trayectorias laborales, calificaciones y relaciones del trabajo según heterogeneidades sectoriales” con sede en Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), Resolución N° 303/12 y del proyecto -Segunda Convocatoria UNAJ Investiga- (2015-2017): “Estilos y estrategias de valorización de los saberes del trabajo en las relaciones laborales del Conurbano Sur”, con sede en el ICSyA – UNAJ. Resolución N° 404/15, ambos dirigidos por la Dra. Florencia Partenio. Durante el 2016, participé como asistente de investigación del Proyecto: “El Mercado laboral en el Partido de Florencio Varela y área de influencia: Expectativas y demanda de profesionales universitarios de la carrera de Relaciones del Trabajo”, dirigido por la Dra. Ana Nora Feldman con sede en el OCAL-UNAJ.

² Al respecto, quiero destacar el espacio de aprendizaje que significó para mí la participación en el “Estudio cuali-cuantitativo en empresas y centros de formación profesional para el fortalecimiento de políticas de formación y empleo en el AMBA” en convenio con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el OCAL-UNAJ, equipo que estuvo coordinado por la prof. Alejandra Esponda, entre junio y noviembre de 2015.

específicamente en la zona de Quilmes, Florencio Varela y Berazategui, debido a las razones de movilidad y factibilidad del mismo. Cuestiones ya evaluadas al momento de la elaboración de un proyecto individual de investigación en el marco de una convocatoria a beca estímulo³.

En este marco, el objetivo general de esta investigación es reconstruir a partir del relato de las trabajadoras delegadas metalúrgicas las trayectorias laborales que las llevaron a participar del mundo sindical. Así como también, indagar en los saberes, las valoraciones y el sentido que otorgan a su trabajo, la formación, la organización gremial y las tensiones que ellas encuentran en el tiempo dedicado a la militancia sindical. Asimismo, dicha investigación se produce a partir del siguiente interrogante: ¿cómo se muestra la actividad y de qué manera perciben sus trayectorias laborales las trabajadoras metalúrgicas al hablar de la participación sindical en el área de Conurbano Sur durante la actualidad?

En cuanto a la metodología, se propone un estudio exploratorio de tipo cualitativo (Valles, 1997). Recurriendo a un diseño flexible, que brinda la posibilidad de cambiar sobre el transcurso de la investigación la estructura a partir de la percepción de los cambios que se consideren preponderantes sobre el análisis de la realidad que se observa. También, se considera la posibilidad de encontrar situaciones no previstas como puede ser el cambio de gobierno, la política macroeconómica y el entorno social, que generen cambios tanto en las preguntas como en el propósito de la investigación (Vasilachis, 2006). Lo cual de hecho ocurrió y los datos que se muestran en los distintos informes remarcan la caída de la industria a partir del año 2016 con una fuerte contracción de la actividad y caída del empleo⁴.

A partir del 2012 se generaron vínculos que facilitaron el acceso a distintas

³ En el marco del Concurso de Becas de Estímulo a las Vocaciones Científicas 2014 del CIN presenté el proyecto que fue seleccionado y aprobado bajo el nombre “Un estudio de las formas de segmentación de género en la industria metalúrgica de la zona sur del Gran Buenos Aires” bajo la dirección de la Dra. Florencia Partenio.

⁴ Según los datos de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA), durante el 2016 la caída del sector fue del 8,5% y para el primer bimestre de 2017 la producción se volvió a contraer 5 %. Asimismo, casi la mitad de los empresarios del sector redujo su plantilla de personal en relación al primer bimestre de 2016. Al respecto ver: <https://www.pagina12.com.ar/31073-la-industria-metalurgica-en-crisis>

instancias planificadas (actos, reuniones sindicales, visitas a fábricas, jornadas, visitas a Centros de Formación Profesional del sector, etc.). Específicamente se hace referencia a la realización de entrevistas en profundidad, la observación participante, la participación en reuniones internas de mujeres sindicalistas y la posibilidad de mantener conversaciones de manera asidua y en un ámbito de confianza en reuniones y encuentros de trabajadoras que pertenecen a sindicatos de la región (Valles, 1997). En este caso se trata de delegadas que trabajan en fábricas de la región con una alta dotación de operarias mujeres, en una de las empresas el porcentaje de mujeres predomina con un 55,40% por sobre los varones, mientras que en la otra, dicho porcentaje alcanza el 32,43%. Estas empresas son las que tienen la mayor cantidad de trabajadoras metalúrgicas dentro de la zona que se plantea este estudio.

Para el análisis de las trayectorias laborales, se considera necesario exponer que se trabaja con un rango etario variado que van desde los 30 hasta los 60 años. Esto aporta la riqueza de atravesar distintos procesos históricos del país como consecuencia de la implementación de diversas políticas según el gobierno de cada período, como así también la adquisición de nuevos derechos a nivel laboral. Este estudio se encuentra organizado en tres capítulos. El primer capítulo, se concentra en presentar un marco teórico-conceptual que expondrá las principales nociones a analizar a lo largo del texto, presentando las imbricaciones entre mundo laboral y las relaciones de género. Entre ellos, se plantea la utilidad de la categoría de género que se tomará como adecuada para el enfoque que se le pretende dar al siguiente estudio. Asimismo, se presenta una reconstrucción histórica que permiten rastrear los antecedentes de la presencia femenina en la industria metalúrgica argentina. En el segundo capítulo, se aborda la participación de las mujeres en el universo sindical, dando cuenta su presencia cuantitativa y cualitativa y la construcción de espacios de organización colectiva que les ha permitido construir estrategias. El tercer capítulo, reconstruye las trayectorias laborales (Guzmán, Mauro y Araujo, 1999; Muñiz Terra, 2012) de las trabajadoras metalúrgicas, considerando las valoraciones que otorgan a sus calificaciones, lugar en el proceso productivo, el sentido de pertenencia en la rama respecto de

las tareas y la formación y la actividad sindical como bien explican Guzman, Mauro y Araujo en su trabajo, que:

La reconstrucción de los itinerarios laborales de las mujeres a partir de las narraciones de nuestras entrevistadas permite profundizar en el conocimiento de la forma en que operan factores de orden individual y subjetivos a lo largo de esas historias e identificar un conjunto de elementos que actúan positivamente en la permanencia y avances de las mujeres en el ámbito laboral (1999: 159).

A partir de estas características se presenta el escenario de las entrevistadas quienes reflejarán sus experiencias a través de sus propios relatos. Finalmente se exponen los principales hallazgos y líneas futuras de trabajo.

Esta investigación espera reflejar otra mirada sobre el trabajo metalúrgico, una mirada desde la óptica de sus trabajadoras, de esas mujeres, madres, hermanas, hijas, abuelas que luchan incansablemente para sobrevivir, para el bienestar de su familia, para que no existan diferencias laborales, para alcanzar una equidad y que en algún momento el mundo laboral sea también un terreno más justo.

CAPÍTULO 1: Mujeres en el mundo del trabajo argentino

Desde un marco teórico-conceptual se exponen las principales nociones a trabajar a lo largo de la investigación, en relación con las imbricaciones entre el mundo laboral y las desigualdades de género. De este modo, se plantea la utilidad de la categoría de *género* que se tomará como adecuada para el enfoque del presente estudio. En un segundo apartado se presenta una reconstrucción histórica de la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado argentino y los antecedentes de su presencia en la industria metalúrgica. Finalmente, para cerrar este primer capítulo se retoman los estudios que analizaron la masculinización de la rama metalúrgica y la presencia y rol de las mujeres en dicha organización del trabajo.

1.1 El género como categoría útil para el análisis del mundo del trabajo

Para guiar este estudio se considera importante definir cuál es la concepción que se utilizará a la hora de hablar sobre cuestiones de género para dar un mayor ordenamiento a través de cada idea planteada.

La categoría de *género* fue teorizada por distintxs⁵ autorxs como una herramienta analítica útil para el análisis histórico y, en este caso, para las relaciones en el mundo del trabajo (Scott, 1986; Bock, 1989; Conway, Bourque y Scott, 1996; Antolin Villota, 2003). Entre diferentes conceptos y apreciaciones teóricas, se ha decidido arribar a una definición teniendo en cuenta la valoración que se le da tanto a las asimetrías en el mercado de trabajo, como en otros ámbitos de la vida, donde la condición de género es analizada a través de una concepción binaria entre lo masculino y lo femenino. Ésta misma, encuentra su raíz en la relación directa que existe con el sexo como condición biológica con la que se nace, concepto anclado a una serie de características que se cree que debe tener una

⁵ En el presente trabajo se recurrirá a la utilización de lenguaje inclusivo, ya que se considera que el uso del lenguaje cotidiano suele reproducir con frecuencia una estructura social basada en desigualdades (Santoro, 2010).

mujer o un varón por el simple hecho de corresponderse a una asignación natural pre-establecida por la sociedad. Esto se transforma, muchas veces, en una carga para las personas que intentan pertenecer e integrarse a la sociedad en la que se encuentran, viéndose obligadas a actuar por determinados lineamientos y tener determinadas características por el simple hecho de corresponderse con un género o con el otro. Este hecho, también, deja afuera a una amplia variedad de expresiones e identidades de géneros, como las enmarcadas dentro de las sexualidades disidentes.

Tal como indica la historiadora Gisela Bock, desde mediados de los '70 "se ha introducido el género como una categoría fundamental de la realidad social, cultural e histórica, y de la percepción y estudio de dicha realidad" (1989: 6). Es preciso historizar estas concepciones sobre los géneros para poder comprender la referencia de los mismos en la sociedad. Pero, sin duda, puede afirmarse que en la construcción de los géneros existe una marcada jerarquía que sobrepone una distribución desigual del poder entre un género y el otro, del masculino sobre el femenino. Como define Joan Scott "el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder, pero la dirección del cambio no es necesariamente en un solo sentido. Como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género comprende cuatro elementos interrelacionados: símbolos, conceptos normativos, parentesco y la identidad subjetiva" (1986: 46-48).

Es por ello que se recurrirá a esta herramienta analítica para poder hacer visible – tal como lo entiende Bock- "las formas concretas, múltiples y variables de la experiencia, la actividad y la representación corporal de los hombres y de las mujeres" (1989: 11) y analizar de qué modo las relaciones que se dan entre los seres humanos están condicionadas por las relaciones de género y, a la vez, el género es un factor integrante de todas las otras relaciones.

1.2 Incorporación y presencia de las mujeres al mercado de trabajo argentino

Se considera necesario hacer un breve recorrido histórico de Argentina que permita mostrar la incorporación gradual de mujeres al mercado de trabajo en ciertas áreas para denotar una mayor claridad a la hora de mostrar las distintas experiencias según los sectores y ramas.

Si bien se considera la histórica presencia de las mujeres en la etapa de modernización desde fines del siglo XIX y principios del XX en el mercado de trabajo (Lobato, 2000a) se ha dado una incorporación más acentuada a partir de la década del '60, que generó no sólo una activa presencia en el mercado laboral sino que también contribuyó a generar una mayor visibilización a través de la participación en la esfera pública con distintas actividades (Lobato, 2000b; Partenio, 2011; Aspiazu, 2014).

Las distintas políticas implementadas en Argentina durante la última dictadura cívico-militar a partir del año 1976, tuvieron un impacto muy fuerte en la sociedad que dio como resultado el endeudamiento externo, la desindustrialización, una desmedida inflación, una gran ola de desempleo y el crecimiento exponencial de la pobreza (Palomino, 2005). Con la recuperación de la democracia y un país endeudado, las medidas políticas que se fueron tomando no lograron revertir la situación en la que el mismo se encontraba, sino que la crisis siguió profundizándose cada vez más, reflejando su impacto en las condiciones de vida de la población y el crecimiento en los índices de desempleo. Es en este contexto, donde se da una masiva incorporación en la década del '90 de mujeres que ingresan al mercado de trabajo, pero a diferencia de los '60, esta vez el aumento se dio en un contexto de flexibilización y precarización laboral, donde ellas salieron a salvar los hogares que se vieron brutalmente disminuidos debido a la caída del salario de sus cónyuges, en algunos casos, y en otros, la pérdida del empleo inclusive (Wainerman, 2003; Barrancos, 2007).

Lo interesante de estas mujeres, es que en muchos casos se incorporaron al mercado de trabajo en un contexto de crisis económica para complementar o suplantar el ingreso que anteriormente llevaba su cónyuge al hogar (Wainerman,

2003), desarticulando así progresivamente esa autoridad indiscutible asignada al varón por el modelo patriarcal, que lo considera como el único con la capacidad de generar el sustento necesario para proveer la familia (mujer e hijos).

La hiperinflación que brotaba al comienzo de los años 90 provocó la caída de la percepción del ingreso real de la población y con ello el inevitable crecimiento de la pobreza. En aquel momento, a través de la implementación del programa de convertibilidad en 1991, se generó un importante impacto en el mercado laboral ocasionado por las medidas que éste propulsaba, donde algunas de ellas apuntaron a reformar la legislación laboral con el único fin de disminuir los costos laborales a través de la precarización laboral. Aunque el aumento de la participación femenina en la actividad económica se dio tanto en períodos recesivos como expansivos, mientras que la participación masculina comenzaba a estancarse, avanzó la feminización de la fuerza de trabajo (Cortés, 2003).

Aunque progresivo, este proceso fue lento y dotado de una indiscutible inequidad que identifica la concentración de mujeres como secundaria en actividades productivas fuera del hogar, y por lo tanto sujeto a dependencia de salario del varón. Esto acarreó consecuencias inevitables: entre algunas de ellas, que el salario femenino sea complementario y por lo tanto más bajo que el del varón por un lado, y que el tipo de contratación predominante para las mujeres sea de medio tiempo y a corto plazo, por el otro (Roldán, 2000: 70).

A pesar de las barreras y las imposiciones vigentes de una sociedad patriarcal, las mujeres lograron la permanencia en el mercado laboral, pero también a la vez fueron promotoras de muchos cambios a nivel cultural que se acentuaron con el tiempo a través de la ampliación de sus estudios, sobre todo del secundario y el acceso a estudios superiores, logrando un aumento en la oferta calificada femenina, postergando el matrimonio así como también la reducción del tamaño de la familia (Wainerman, 2003).

Si bien se habla de una mayor participación femenina en el mercado de trabajo también es importante destacar qué tipo de trabajo y en qué condiciones, ya que fueron las mujeres más que los varones quienes ocupaban empleos precarios y a

tiempo parcial, encontrándose en muchos casos excluidas de percibir cualquier tipo de protección social.

Para introducir aquello que se denomina *división sexual del trabajo*, se debe entender que se referencia bajo este término a la división que se establece a partir de las habilidades socialmente asignadas para el género femenino por un lado y para el masculino por el otro. Esto lleva a pensar como más oportuno el desempeño en determinados empleos y restringiéndoles el acceso a otros que no se condigan con las asignadas para ese género. Según Kergoat (1997), esta división está organizada por dos principios: el principio de separación que admite que hay supuestos trabajos de varones y trabajos de mujeres; el principio jerárquico alude a la desigualdad en el reconocimiento y el trabajo de un varón vale más que el de una mujer. Dichos principios organizadores influyen en la asignación de roles reproductivo-productivo en la relación social entre los géneros en el ámbito laboral, alimentando barreras que permiten e incrementan la segregación y diferenciación.

Es importante hacer una distinción de la asignación de roles que se realiza por género, como describen Oliveira y Ariza (1997) que la diferencia que existe entre el espacio doméstico y el empleo, generó una cierta facilidad de ligar el trabajo asalariado a este mismo ámbito. En este caso, se trató de empresas que descentralizaron la producción al confinar la misma a las unidades domésticas, en un tipo de subcontratación precaria y sin ningún tipo de protección de ley o de regulación de seguridad social. Donde dependiendo de la rama de actividad la mano de obra femenina era destinada hacia aquellas tareas consideradas como de habilidad natural de su género, por ejemplo, aquellas asociadas con el trabajo manual, la disciplina, la pasividad, etc.

En muchos casos el hecho de descentralizar la producción de fábrica, por conveniencia de los empresarios, al ámbito doméstico para la mujer, produjo que el trabajo de reproducción del hogar se combinara con el de producción de las tareas remuneradas, sobrecargando la jornada para las mismas. Dicha doble jornada también pesaba para quienes trabajaban en una fábrica o taller, ya que al

finalizar su horario laboral, debían seguir con una segunda jornada en el hogar debido a que el varón no asumía el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (Rodríguez Enríquez, 2007; Aspiazu, 2014).

1.3 La masculinización de la rama metalúrgica y la presencia de las mujeres

En una visión retrospectiva, la producción metalúrgica ha sido considerada a través del tiempo e incluso en la actualidad como una actividad exclusivamente masculina. Pero hay que analizar en realidad cuánta de esta “exclusividad masculina” es verdadera. Esta hipótesis puede ser contrastada con un estudio sobre las mujeres y la producción metalúrgica en la prehistoria realizado por Sanchez Romero y Onorato (2005) donde nos muestra que en todo el proceso de producción, preparación e inclusive de fundición del metal siempre existió la presencia de las mujeres a pesar de que los varones se atribuyan la totalidad del trabajo. Si bien a través del análisis que se realiza puede verse una alta carga cultural y simbólica, como por ejemplo en poblaciones Fipa y Pangwa de Tanzania donde la fundición del hierro conlleva consigo un ritual: “la observación de los procesos de trabajo y entrevistas más sistemáticas pronto dejaron claro que las mujeres contribuyen al trabajo de preparación para la fundición y hay referencias de mujeres colaborando en las tareas de fundición y del forjado de elementos metálicos” (2005: 264).

Por lo que se puede apreciar en una observación más detallada que en realidad “en la práctica cotidiana no existe esa división sexual tan marcada que los propios fundidores habían asegurado” (Sanchez Romero y Onorato, 2005: 264).

Mujeres y varones se encuentran inmersos en un sistema de códigos y reglas algunas veces explícitas otras tantas naturalizadas que contempla la sociedad, determinando una asignación de roles para cada género, que enmarcan a la vez la construcción de una identidad subjetiva. Esta percepción de vida cae en un armado de estereotipo social, donde se espera una determinada conducta y habilidad como característica de cada sujeto, encerrando la capacidad del mismo a la designación de género que representan y no a las cualidades o habilidades

que aquella persona pudiera poseer (Silveira, 2011).

A pesar del crecimiento de la mujer en el mercado de trabajo aún no se ha logrado revertir la inequidad y asimetrías de género existente. Tal como explica Corina Rodríguez Enríquez, en los mercados laborales se sigue perpetuando la *segregación horizontal y vertical*, que “se manifiesta en la sobre-representación de las mujeres en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como empleos de mujeres” (2010: 13). Dicha tipificación de las ocupaciones como “femeninas” se refleja en una “alta participación de las mujeres en el sector terciario de servicios fundamentalmente en actividades que en cierto sentido reproducen las tareas reproductivas (en el área de educación, en servicios de salud, en servicios personales y en el empleo doméstico)” (Rodríguez Enríquez, 2010: 13). En este sentido, los mecanismos de segregación horizontal detectan la dificultad de acceder a determinados sectores, como por ejemplo el acceso de mujeres a trabajos considerados como masculinos o la persistencia en puestos precarios; los verticales muestran las dificultades en el acceso de las mujeres a los puestos jerárquicos y de toma de decisión. De este modo, la discriminación en el mercado de trabajo para las mujeres se visibiliza en la segregación de género “tanto en las brechas salariales como en las disparidades de la participación femenina en algunos sectores (por ejemplo, la industria)” (Partenio, 2011: 12).

Por ello, se puede ver cómo se analiza la importancia de la articulación entre género, mercado de trabajo y formación profesional. Siguiendo los estudios de Silveira se ve:

Cuando a este trinomio lo miramos desde la política de formación profesional, vemos que, en su condición de institución social y educativa, reproduce el modelo de desarrollo dominante y los roles de género, incluso generando sus propias barreras internas. No sólo tomando conciencia de ello y revisando sus prácticas podrá cumplir con su responsabilidad de ser instrumento del cambio social y contribuir a combatir las inequidades sociales y económicas (2011: 5).

Es también a través de este análisis donde se intenta mostrar la dificultad que se les presenta a las mujeres que deciden formar parte de la oferta de mano de obra en la industria en general, pero en particular en este caso, en la rama metalúrgica

con una fuerte predominancia masculina.

Como bien explica Martha Roldán “hombres y mujeres tienden a participar en distintos procesos productivos y a utilizar diferentes tecnologías físicas dentro y fuera del ámbito fabril y la división genérica del trabajo se entrelaza con la división social y técnica del mismo” (2000: 63). La autora explica que esta división no contempla una complementariedad entre aquellas funciones que se definen como masculinas o femeninas, sino que instaura una jerarquización de género en la esfera productiva que no sólo delimita cuál es la función que debe desempeñar cada unx, sino que a la vez es la causa de la brecha salarial existente entre varones y mujeres a nivel mundial. Pero no solo ésto, sino que la incorporación de nuevas tecnologías en la empresa no busca únicamente descalificar y controlar a la clase obrera en general, sino que más específicamente busca ejercer control masculino sobre el sector obrero femenino en particular a través éstas (Roldán, 2000).

Esto deja una clara certeza de que las mujeres siguen estando en desventaja respecto al varón tanto en el acceso a un puesto de trabajo como en la permanencia en el mismo, donde se ponen en juego distintos factores, algunos ya mencionados como la segregación vertical y horizontal, la brecha salarial y la doble jornada laboral, perpetuando la desigualdad ya existente (Antunez, Perelstein, Vitacco y Meschini, 2011), sin dejar de lado el hecho de que la construcción de una cultura de trabajo masculinizada condiciona la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales (Vera, 2016).

A lo largo del capítulo pudo verse que la inserción progresiva de las mujeres al mercado de empleo fue producto de largas batallas por sus derechos laborales que aún continúan. Dentro del mundo del trabajo, las mujeres han desarrollado sus carreras profesionales y aprendizaje del oficio en una cultura predominantemente masculina. La rama metalúrgica, en particular, se presenta como un territorio signado por la masculinidad hegemónica. En ese escenario, las luchas cotidianas también tuvieron que ver con su participación en el universo sindical. En el próximo capítulo se buscará analizar cómo se dio ese proceso de

participación y la apropiación del espacio que las trabajadoras comienzan a formalizar a través de la militancia dentro y fuera del sindicato.

CAPÍTULO 2: Mujeres en el universo sindical

En este segundo capítulo se reconstruyen los antecedentes de la participación de las mujeres en el universo sindical en Argentina, dando cuenta de su presencia y el espacio de representación que se les asigna. Se analizarán las herramientas destinadas a impulsar la participación dentro de dicho ámbito, como la ley de cupo sindical femenino. En el caso del sector elegido, se analizará la presencia de las trabajadoras metalúrgicas en espacios de representación sindical de la seccional de la UOM de Quilmes, Berazategui y Florencio Varela.

Finalmente, se reconstruye la experiencia intersindical de la “Mesa de Trabajo de Mujeres Sindicalistas del Conurbano Sur” que surge como alternativa de resistencia con el fin de crear un espacio de discusión y acción, en la definición de una agenda de género que se encuentra invisibilizada o relegada dentro de los distintos sindicatos.

2.1 Participación sindical de las mujeres en Argentina

En la reconstrucción de la sindicalización de las mujeres, han sido pioneros los estudios de género que recuperaron la agencia femenina en las luchas del movimiento obrero en Argentina desde fines siglo XIX y gran parte del siglo XX (Lobato, 2000b; D’Antonio, 2000; Barrancos, 2007; Ullivarri, 2014). En el caso del período del gobierno peronista, Bonaccorsi y Carrario señalan que en la estructura sindical “las mujeres tuvieron una participación algo difusa” porque el sindicalismo inaugurado en esa etapa estaba “impregnado de una cultura masculina que invisibilizaba muchas de las problemáticas propias de las mujeres en el espacio laboral y obturaba la posibilidad de que ocuparan cargos de poder” (2012: 130).

A la hora de reconstruir la participación de las mujeres en la historia reciente del sindicalismo, se encuentran áreas y sectores sin explorar. Son parte del marco de referencia, los estudios regionales sobre la sindicalización de las mujeres, como los registrados para el caso mexicano y brasilero (Ravelo Blancas, 1996; Godinho

Delgado, 2007; González Marín y Martínez García, 2014). Entre los que caracterizan la participación de las mujeres en la conformación de las centrales sindicales y la creación de las secretarías de género en Argentina, se encuentra el clásico estudio de Silvia Chejter y Claudia Laudano (2002). En cuanto a los estudios de caso, un grupo de trabajos se concentra en el sector servicios, entre ellos, la tesis de Eliana Aspiazu (2011; 2014b) sobre la inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical del sector salud; el estudio de María Silvia León (2012) sobre la participación de las mujeres en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Así también, el trabajo realizado por Victoria Estermann (2016) sobre la creación de la secretaría de género en la Asociación Bancaria Argentina. En el caso de los sectores de agroindustria, el estudio de Glenda Miralles (2004) recupera la experiencia de las mujeres del sindicato de la fruta, en el Alto Valle de Río Negro. Dentro del sector industrial, son escasos los trabajos que han recuperado el activismo y la militancia sindical de las mujeres en distintas ramas. Entre los estudios recientes, se encuentran los del sector químico (Anigstein, 2012) y de alimentación (Chaves, 2014). En el caso del sector metalúrgico, si bien se encuentran estudios enfocados en reconstruir las identidades y trayectorias de militancia de delegados de base (Svampa, 2000; Davolos y Perelman, 2003), sus análisis no han incorporado una perspectiva de género.

Como puede verse, se hallaron interesantes trabajos en las áreas de salud, frutícola, estatal y bancaria, mientras que se encuentra una fuerte vacancia en estudios realizados sobre mujeres y sindicalismo dentro de las ramas industriales en general y del sector metalúrgico en particular. En este sentido, se espera que la presente investigación pueda arrojar luz sobre las trayectorias e itinerarios de militancia de las mujeres, en este sector que tuvo un fuerte peso en la conformación del tejido industrial argentino.

Ahora bien, ¿qué muestran estos estudios sobre género y sindicalismo? Así como el trabajo extra doméstico tradicionalmente se ha ligado en una mayor proporción con la imagen masculina, esta visión se ha trasladado a las organizaciones, siendo los sindicatos una de ellas. A la hora de hablar de la incorporación de la perspectiva de género en el sindicato es necesario considerar el cambio en los

procesos internos que hasta ahora mantuvieron alejadas y segregadas a las mujeres de los lugares de decisión dentro de las organizaciones.

Como puede verse en el proceder de distintos sindicatos, los mismos son productores y reproductores de una estructura con marcadas asimetrías de género (Medina, 2016). También se reconoce como producto de este ejercicio, que el ideal capaz de desempeñar un liderazgo sindical se asocia con las características masculinas (Rigat Pflaum, 2008).

Particularmente en el sindicalismo argentino existen tres centrales sindicales, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT)⁶, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)⁷, y la Central de los Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTAA). Chejter y Laudano (2002), reconstruyeron la creación de espacios específicos de las mujeres en las centrales sindicales. De este modo, se conformaron espacios institucionalizados como el Instituto de la Mujer de la CGT y la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA. Las autoras demuestran que a pesar de estos avances, las mujeres siguen sin formar parte de los ámbitos de decisión, peleando por una equidad e incluso debatiendo la instalación de las cuestiones de género dentro del espacio sindical.

Es por ello que a raíz de las distintas dificultades que se les presentan a las mujeres a la hora de participar del mundo sindical, se han generado medidas de acción positiva con el fin de fomentar el acceso a espacios históricamente denegados. Entre las acciones mencionadas, no sólo se destacan las medidas de discriminación positiva sino la negociación colectiva como herramienta clave de equidad (Aspiazu, 2014a; Díaz y Goren, 2011).

El aumento en las tasas de participación laboral femenina en los '80 y '90 no se dio de igual forma en la actividad sindical ya que se pueden identificar las barreras

⁶ Se debe considerar las fracturas previas y la reciente unificación de las CGT que nuclea las tres confederaciones anteriores. No debe perderse de vista que el actual escenario de reformas – laboral, tributaria y previsional- impulsadas por el gobierno de Macri ha reeditado las tensiones y fisuras dentro de la CGT frente al actual paquete de medidas.

⁷ En 1991 un conjunto de sindicatos que integraban la CGT conformaron el llamado Congreso de los Trabajadores de la Argentina, convirtiéndose en 1996 en la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) independiente de la CGT.

para acceder a las dirigencias sindicales, que aún persisten no solo en Argentina sino también en otros países de Latinoamérica (Libchaber de Palomino, 2011; Godinho Delgado, 2007). Por un lado, debido a las múltiples jornadas que las mujeres desarrollan cotidianamente en sus vidas, marcadas por las desigualdades de género y la división sexual del trabajo. Por el otro, la continuidad de la exclusión de las mismas en todas las actividades y posiciones ligadas a la actividad sindical. Por ello, no podemos dejar de mencionar el caso de la creación de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil en 1983, con la impronta de un nuevo sindicalismo, que se caracterizó por cuestionar las bases del sindicalismo tradicional. En dicha experiencia, las mujeres que conformaban la CUT buscaron como base para sus acciones sindicales, aquellas fundadas en las luchas feministas (Godinho Delgado, 2007). Siendo éste un enorme avance en materia de lucha por los derechos e igualdad dentro del sindicalismo tradicional, a través del cuestionamiento de las jerarquías y la formación sindical.

2.2 Delegadas y metalúrgicas

En este estudio se reconstruye la participación de las mujeres no sólo en espacios sindicales sino en una industria de fuerte impronta y predominancia masculina. Tal como fuera mencionado en la introducción, las trabajadoras entrevistadas en el presente estudio integran la seccional de Unión Obrera Metalúrgica (UOM) de Quilmes, Berazategui y Varela⁸. Ellas abarcan un rango etario variado que va desde los 30 hasta los 60 años, lo cual permite un análisis de las trayectorias laborales enriquecido por el hecho de atravesar distintos procesos históricos del país.

⁸ Con el retorno de la democracia a la Argentina se fue generando un proceso de recuperación de los sindicatos intervenidos durante la última dictadura cívico-militar. Entre fines de 1983 y 1986 se produce un primer ciclo de recuperación sindical en la zona de Quilmes, Florencio Varela y Berazategui. Ya que las últimas elecciones gremiales en dicha zona habían tenido lugar entre 1974 y 1975. En el caso metalúrgico “la seccional Quilmes de la UOM fue recuperada por la lista naranja (pluralista) encabezada por el peronista combativo Francisco Gutiérrez” (Cieza y Wallace, 1994: 88). Estos autores afirman que gremios como el cervecero y el metalúrgico se convirtieron en puntos de referencia para el activismo y la militancia popular. Pero, en general, la experiencia de la recuperación sindical en la Argentina constituye un espacio de participación y politización de las bases obreras.

Para visualizar de forma más clara el espacio de participación que les asignan a las mujeres, durante la entrevista realizada a Mabel⁹ -una de las delegadas- se indaga sobre el porcentaje de representación por género. Frente a la pregunta, ella responde entre risas que:

En toda la seccional -Varela, Berazategui, Quilmes- somos 5 mujeres, después el resto son 150 delegados, nosotras 3 que somos de Fábrica Uno¹⁰, después una que es de Fábrica Dos y una chica de Fábrica Tres.

Si bien son claramente apreciables las cifras que corresponden a la representación de trabajadoras y trabajadores, a través de este dato se deja entrever con mayor precisión cuál es la situación actual de las delegadas metalúrgicas en la seccional Quilmes, Varela y Berazategui. Por esa misma razón, los interrogantes que se plantean insisten en reconstruir las razones que motivaron su participación en este universo sindical.

Estas delegadas, que asumieron la responsabilidad de representar los intereses de sus compañerxs, fueron atravesando distintas situaciones laborales a medida que la tolerancia por las injusticias dentro de la fábrica se iba convirtiendo en una línea cada vez más delgada. En referencia a estas situaciones, Alma -39 años- delegada y actual integrante de la comisión directiva de la UOM, afirmaba:

Lo que veo es que vivimos en un mundo machista (...) si tengo que decir fríamente te discriminan por ser mujer... y yo creo que sí. Pasa que ¿hasta dónde vos permitís que te discriminen? Es una lucha muy dura... Hasta dónde vos dejás que venga tu compañero dentro del gremio y te diga: 'bueno, vos tenés que hacer esto' ¿Por qué lo tengo que hacer?, si yo puedo salir de una fábrica y hacer una elección, ¿por qué yo me tengo que quedar a hacer un trabajo administrativo? (...) Porque ya es el género masculino... por excelencia -si querés así llamarlo- el que sale afuera, el que hace cosas, el que supuestamente mantiene el hogar. Cosa que se revierte en los años '90 porque hubo muchas mujeres que fueron sostén de familia... sin proponérselo. Lo que pasa que es una cuestión cultural de que la mujer... es como que lo

⁹ Los nombres de las entrevistadas son ficticios a fin de preservar la identidad de las mismas.

¹⁰ Los nombres de las fábricas son ficticios.

hace naturalmente... ¿sí? Y es como que no se pone a pensar: bueno, si yo puedo hacer esto ¿por qué se supone que debemos estar debajo del hombre?. (...) Pero ya... las mujeres, me parece, que ya están matrizadas. Este modelo lo matrizo para hacer licuadoras, este modelo lo matrizo y que me sirva solamente para hacer aspiradoras. ¿Entendés? Entonces... es como que una viene marcada... que es muy difícil tratar de revertir eso... especialmente en las mujeres.

Alma reconoce que comienza a “revertir”¹¹ esa “matriz” cuando decide postularse como delegada, tomando como aprendizaje la experiencia que llevaban las “compañeras delegadas” de su fábrica, al reconocerse en ellas y “tomar fuerza”.

De arraigada convicción y totalmente convencida del cambio que sería capaz de generar, Mabel -de 42 años- comparte las razones que impulsaron su decisión de participar en la esfera sindical:

En realidad tomé la decisión de empezar a militar cuando superé un cáncer, tuve cáncer de mama... y salí adelante. Si no me paró el cáncer, no me van a parar, tengo que salir a defender y a pelear por las cosas que no me parecían bien.

En el caso de Mabel, atravesar una enfermedad con un cuadro delicado, se convirtió en un hito en su vida y en el momento bisagra para tomar decisiones que impactaron en sus condiciones de vida y, por lo tanto, en su trayectoria laboral.

En otros casos, las trabajadoras fueron ganando confianza al interpelar estructuras lideradas por el poder masculino. Algunas delegadas mencionaban su incorporación en un grupo donde ya participan otras congéneres. Ese impulso de participación fue relatado por Mariana, de 30 años de edad:

Te digo, me sentí fuerte en el grupo, me sentí parte con mis compañeros, más allá de que somos 4 mujeres de la misma Agrupación, son todos hombres ¿Te imaginas todos hombres y nosotras 4?, me sentí parte de un grupo.

A pesar de ser parte de una sociedad que arrastra una herencia cultural que

¹¹ Las palabras entrecomillas refieren a términos nativos.

intenta mantener a las mujeres alejadas de los espacios de poder, su activa participación y lucha en contra de las injusticias no siempre ha sido reflejada por los estudios sobre protesta social y organización de las clases trabajadoras. Reconstruir estos itinerarios de lucha, permite entrever las transformaciones y batallas cotidianas de las mujeres que deciden asumir en la defensa de los derechos de lxs trabajadorxs. Recuperando estos itinerarios, resulta interesante analizar como se ve Mariana en la actualidad, comparado con sus primeros meses como delegada:

Imaginate que estar de delgada y pelear por mis compañeros, el año pasado era un pollito mojado, ahora soy otra persona totalmente diferente, me siento capaz de hacer un montón de cosas, gracias a la agrupación política, gracias a mis compañeros. Te vuelvo a repetir, ellos me dan no solo incentivo, me llenan de información, un montón de cosas, me dicen vos tenes que hablar así, tenes que decirle esto a tus compañeros: que nosotros luchamos, que luchamos un montón para tener los permisos gremiales, nosotros luchamos. Tenemos compañeros que fallecieron por permisos gremiales y vos tenes que explicarles que vos cuando te vas, vas a luchar por los derechos de los compañeros.

Es claro que tomar la decisión de ser delegada ha significado enfrentar distintos desafíos a través del tiempo. En este escenario, resulta significativo recuperar la trayectoria de quienes tienen una larga experiencia en la rama, pero se han incorporado recientemente a la actividad sindical. Este es el caso de Lucía, una de las entrevistadas de mayor edad y a punto de jubilarse. A pesar de contar con mayor trayectoria laboral dentro de la organización, ha sido la última en incorporarse al universo sindical. Así compartía Lucía –de 60 años- esta decisión:

Hace 4 años, soy la más nuevita, soy la más vieja en edad... si, la última. Yo... nunca. Antiguamente no había tanto para ir a hacerse delegado. Había un muchacho -como te estaba contando antes- que había venido del gremio a elegir delegado y teníamos que elegir. Y un muchacho de ahí quiso postularse. A las 3 de la tarde lo vimos que subió arriba y nunca más bajó... lo echaron.

Tal como se reconstruye en su relato, la postergación de la decisión no se debió solamente a distintas situaciones de su vida personal, más allá de que siempre haya existido un inquietante interés que la empujaba a ser parte. Pero también –de acuerdo a los contextos políticos que atravesaba el país– no siempre se respetó la protección o tutela sindical hacia quienes eran elegidxs como delegadxs o que decidían postularse. Su incorporación como delegada en los últimos años de los gobiernos kirchneristas, se realiza en el marco de lo que algunxs autores denominaron “revitalización sindical” (Senén Gonzalez y Del Bono, 2013). En este sentido, esta investigación apunta a contextualizar las trayectorias de las delegadas en los escenarios económicos y políticos.

2.3 Ley de cupo sindical femenino: ¿un piso para empezar a debatir?

La ley N° 25.674 de cupo sindical femenino, es un instrumento de discriminación positiva que tiene como objetivo garantizar la participación de las mujeres tanto en las unidades de negociación colectiva como en aquellos cargos electivos y representativos de los espacios sindicales, adjudicándole un piso mínimo de un 30% de representación femenina. La misma ley fue sancionada en noviembre de 2002 y promulgada unos días después.

Teniendo en cuenta la dificultad que se presenta a la hora de implementar el cumplimiento de esta ley, los estudios recientes señalan que:

A pesar de la aplicación y cumplimiento del cupo sindical en gran parte de los sindicatos argentinos, todavía existen desigualdades respecto del modo en que las mujeres se insertan y en las posibilidades que tienen de ser protagonistas, incluir sus propias demandas y modificar las estructuras tradicionales de representación y de ejercicio del poder (Aspiazu, 2014a: 26).

Si se consideran los datos de Latinoamérica, se observa que “en la mayor parte del sindicalismo latinoamericano sigue existiendo una inmensa desproporción entre la presencia de las mujeres en la base y su protagonismo en los órganos directivos” (Godinho Delgado, 2007: 167).

Pero también pueden ser visualizados en forma más explícita algunos porcentajes de la participación de las mujeres en la ocupación de cargos jerárquicos a través de un documento de la Organización Internacional del Trabajo, quien sostiene que:

A pesar de los avances todavía queda camino por recorrer para la equiparación de las mujeres con los varones en la dirigencia sindical, ya que la presencia femenina crece a medida que desciende la jerarquía de los cargos: las mujeres ocupan el 9,4% de las categorías secretarix general, y el 24,6% de las constituidas por secretarías, subsecretarías y vocales (cit. en Aspiazu, 2014a: 27).

Esta información es rápidamente apreciable a través de distintos testimonios expresados por trabajadoras que llevan una activa participación dentro de sindicatos de la zona de Quilmes, Berazategui y Florencio Varela. La recolección de estos testimonios se dio a través de la participación en distintas reuniones y encuentros que se fueron sucediendo en la “Mesa de Trabajo de mujeres sindicalistas del Conurbano Sur”. Este espacio se cristaliza en septiembre de 2016, donde distintas mujeres que participan activamente en sus gremios de pertenencia, van planteando sus dudas y problemas, vinculados específicamente a las cuestiones de género.

A partir de estos testimonios, se puede interpretar que la ley de cupo sindical femenino opera -en algunos casos- como un techo a la participación para las mujeres, ya que sólo se propone alcanzar el 30% que especifica la ley y que inclusive en otros tantos ni si quiera se alcanza a cumplir con ello. Teniendo en cuenta también que esta escasa participación restante no es equitativa, ya que los puestos que muchas de estas mujeres ocupan no son de dirección o decisión en una estructura piramidal. Es ahí donde se produce una diferencia entre los niveles de afiliación y el lugar efectivo que las mujeres ocupan dentro de las jerarquías de su sindicato. Los puntos de demanda que dan origen a la “Mesa de Trabajo” donde participan las delegadas de la UOM, demuestran que medidas de discriminación positiva -como la de cupo femenino- deben necesariamente articularse con herramientas que faciliten políticas de transversalización de género.

En referencia a esta situación de falta de paridad, el Secretario de Organizaciones de la UOM seccional Quilmes, Varela, Berazategui, afirmaba en un acto público¹², que dentro de los espacios de poder: “es importante la formación de cuadros políticos que le da la capacitación a las mujeres para empezar a ocupar espacios de decisión”. Se puede ver cómo en ese mismo acto, el secretario de organizaciones de la UOM hace hincapié en la importancia de la formación política para las mujeres, y de qué manera la misma puede ser convertida en una valiosa herramienta que les garantice a estas trabajadoras el acceso a los distintos espacios de poder que se disputan en la esfera política. En referencia a estos espacios de formación, la responsable de capacitación de la seccional señalaba una tarea central para los delegados:

La concientización también de los delegados hombres de generar participación en las mujeres. Porque en realidad vos podés orientar a las compañeras a una sindicalización y mayor participación de las mujeres pero esto se hace difícil si no hay un ámbito, que fue una de las cosas que estábamos discutiendo este año de generar ámbitos donde las trabajadoras vengan a poder tener una formación.

Es por eso que se puede afirmar que no siempre la participación garantiza la paridad y las acciones de incidencia en el ámbito sindical. Una de las cuestiones que cobra centralidad es la construcción de una agenda de formación sindical, impulsada por las mismas mujeres de esta seccional.

2.4 Las estrategias de organización de las mujeres: la experiencia de la “Mesa de trabajo de mujeres sindicalistas del conurbano sur”

Frente a la situación en la que se encuentran las mujeres respecto al lugar que se les da, o se delimita dentro de los espacios de poder, se fueron delineando diferentes estrategias. En ese camino es posible rastrear la búsqueda de herramientas que garanticen la efectiva participación y el tratamiento de distintas

¹² En el marco de la conmemoración del Día internacional de la mujer trabajadora, “Las mujeres y la participación sindical. Avances y barreras para la sindicalización”, organizado por la Mesa de Trabajo Mujeres Sindicalistas y llevado a cabo el día 15/03/17 en el ex Club Ducilo, Berazategui.

cuestiones vinculadas a una agenda de género. En la región en la cual está emplazada la UOM, un grupo de mujeres tomó ese mandato y decidió conformar un espacio de trabajo exclusivo que aborde estas cuestiones, muchas veces marginadas. El origen de la “Mesa de trabajo de mujeres sindicalistas del conurbano sur” es recreado Paula, una de sus impulsoras, en uno de las primeras presentaciones públicas en noviembre de 2016:

Nos hemos venido encontrando con compañeras y compañeros pero fundamentalmente trabajando esta mesa de mujeres sindicalistas hace casi dos años y pudimos plasmar formalmente la mesa hace unos meses, donde nos empezamos a reunir con compañeras designadas por el sindicato a pesar un poco de la agenda de nuestra región ¿no? ¿Qué nos pasa a las mujeres en el mundo del trabajo en nuestra región? Empezar a pensar un poco eso, ¿no? (...) Nosotros empezamos a pensar que era necesario formalizar este espacio de trabajo que veníamos encontrando y pensando informalmente.

Esta “mesa de trabajo” es un espacio que se viene impulsando por mujeres que integran la Subsecretaría de Relaciones Sindicales de la Municipalidad de Berazategui desde el 2014. Las mismas consideran que las problemáticas que se les presentan se encuentran ligadas directamente a cuestiones de género, y que se comparten dentro de muchos gremios de la región.

El puntapié inicial a la conformación efectiva de esta mesa fue el 14 de septiembre de 2016, en un acto de reconocimiento conmemorativo del peronismo, que se le llamó “Eva Trabajadora”. Este evento tuvo lugar en una unidad básica del Partido Justicialista de Berazategui, con el objetivo de dar reconocimiento a la labor de distintas mujeres “trabajadoras”, ya sea a través de la militancia sindical o social del territorio. En referencia al acto, la responsable del área de capacitación de la UOM seccional Quilmes, Varela, Berazategui, comentaba:

Es un reconocimiento que se les da a las mujeres del mundo del trabajo y también de organizaciones sociales que vienen trabajando por los derechos de las mujeres y del trabajo y, obviamente, también de los compañeros.

Fue a partir de este reconocimiento que distintas trabajadoras del sector servicios e industrial se fueron conociendo y haciéndose parte en cada encuentro de la

mesa de trabajo, donde aportaron distintas propuestas con la finalidad de alcanzar una mayor equidad a la hora de hablar de trabajo, tanto dentro de una fábrica haciendo valer sus derechos, como incorporando otros temas como el cuidado.

Luego de la formalización de la “mesa”, el primer encuentro se llevó adelante en el sindicato de Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC) con distintas compañeras designadas por su sindicato de pertenencia. Lo interesante de estos encuentros es la coexistencia de los distintos gremios donde se repite la misma problemática a pesar de las distintas ramas de actividad como lo son la UTEDyC, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Berazategui (STMB), Luz y Fuerza, el Sindicato Unido de Trabajadores de Custodios Argentinos (SUTCA), la Asociación de Trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ATUNAJ), la Asociación de Docentes, Investigadores y Extensionistas de la UNAJ (ADEIUNAJ), el Sindicato Confluencia Educadores Argentinos provincia de Buenos Aires (SICEABA), La Bancaria, la Secretaría de Género de la CGT Regional Quilmes, Varela y Berazategui y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). A partir de este primer encuentro, se fue acordando organizar una reunión mensual, donde cada vez se fueron sumando mayor cantidad de compañeras dispuestas a plantear su problemática y tratar de conciliar propuestas que ayuden mejorar su participación en el sindicato dentro de los espacios de decisión y poder.

Entre los primeros puntos de la agenda de trabajo surgió la necesidad de dar visibilidad a la “Mesa”, a través de diálogos públicos y campañas de comunicación. Así se impulsó la realización de una charla expositiva sobre “la participación de las mujeres en el sindicalismo argentino” que tuvo como invitada a la docente-investigadora Eliana Aspiazu, especialista en cuestiones de género y sindicalismo. La misma tuvo lugar en el cierre de encuentros del primer año de trabajo la “mesa”. Así lo expresaba Paula, una de sus impulsoras: “nosotras somos mujeres del mundo del trabajo y hay muchas cosas pendientes en cuanto al mundo del trabajo, con mirada de género”.

La agenda de la “mesa” propuso una campaña para el “día de la madre” con

afiches que circularon por las redes sociales y con pegatinas en las fábricas. Entre los afiches circularon estas frases: “cuando las mujeres se organizan en su lugar de trabajo están pensando en tu futuro”; “cuando sale a la calle a reclamar derechos está cuidando tu futuro ¡Feliz día de la madre”; “¿por qué si trabaja lo mismo que su compañero gana menos? la inequidad salarial constituye acoso laboral”; “si la vemos trabajar todo el día ¿por qué no tendría derecho a jubilarse? el trabajo doméstico también es un trabajo”. La campaña despertó críticas y cuestionamientos sobre las supuestas demandas elevadas por las trabajadoras a través de los afiches. Entre los trabajadores metalúrgicos de las PyMEs de la región se levantó una queja hacia la “Mesa” aludiendo que se consideraba un despropósito estos planteos en un escenario de retroceso y ajuste. Uno de los trabajadores elevó su queja a las trabajadoras y delegadxs de la UOM diciendo: “encima de que estamos en un momento de perder derechos, nos tenemos que ocupar de las minas”. En algunos casos se cuestionó la veracidad de las afirmaciones negando la existencia de la brecha salarial. Los efectos de la campaña fueron recibidos con preocupación por algunos dirigentes que les confesaron a las delegadas e impulsoras de la campaña: “nunca pensé que terminaríamos haciendo una asamblea por un flyer”.

Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas y aquellas medidas llevadas adelante por estas mujeres sindicalistas, coincido con Partenio al creer que:

Las acciones del movimiento de mujeres y las iniciativas lideradas por las trabajadoras desde los sindicatos han logrado instalar en la agenda pública muchas de estas problemáticas. Sin embargo, avanzar hacia un proyecto que se proponga alcanzar la equidad social y de género requiere de la labor y el compromiso de distintos sectores, para lograr, así, la vigencia efectiva de los derechos de las mujeres en Argentina (2011: 13).

Tal como se expresó al comienzo del capítulo, a pesar de encontrar una vacancia de estudios que recuperen la actividad sindical femenina en la rama metalúrgica, pueden verse los desafíos similares que enfrentan las distintas ramas. La creación de la “mesa de trabajo” demuestra la importancia de estrategias conjuntas de las mujeres en distintos sindicatos y una interpelación a sus dirigentes varones.

CAPÍTULO 3: Trayectorias laborales: Mujeres Metalúrgicas

En este capítulo se aborda cada itinerario en la rama metalúrgica desde la óptica de las mujeres. Se reconstruyen las trayectorias laborales de las trabajadoras metalúrgicas, considerando las valoraciones que otorgan a sus calificaciones, lugar en el proceso productivo, el sentido de pertenencia en la rama respecto de las tareas, la formación y la actividad sindical. Este capítulo desagrega en distintos apartados la persistencia de estereotipos culturales y de género, como la adscripción del conocimiento técnico como un mero atributo de la masculinidad hegemónica y la política como territorio masculino.

Para comenzar a avanzar con el análisis de las trayectorias laborales (Guzmán, Mauro y Araujo, 1999) se considera necesario remarcar que se contempla un rango etario variado. Esto nos aporta la riqueza de reconstruir distintos itinerarios de vida al calor de los procesos históricos del país como consecuencia de la implementación de diversas políticas, como así también la adquisición y/o retroceso en materia de derechos laborales. En este estudio se abordan trayectorias laborales de entrevistadas de menor experiencia dentro del campo laboral como Mariana de 30 años. Con unos años más de experiencia se entrevista Mabel de 42 años, y finalmente Lucía que cuenta con mayor experiencia tanto dentro de la rama y a un paso de jubilarse al momento de la entrevista, con 60 años.

Cuando se tomó la decisión de realizar un estudio sobre la trayectoria laboral de mujeres en la industria metalúrgica, y además que sean delegadas de fábrica, fueron muchos los factores que se consideraron. La importancia de centrar este trabajo específicamente en dicha industria, responde a la necesidad de darle un enfoque de género a una rama donde las voces que predominan siguen siendo las masculinas.

3.1 Comenzando las trayectorias

En este apartado se reconstruyen las historias de vida laboral de las mujeres entrevistadas mostrando el recorrido que las llevó a encontrarse hoy como

trabajadoras, metalúrgicas y delegadas.

Distintos fueron los caminos transcurridos, los desafíos derribados, los tropiezos que marcaron sus pasos. Cada una de estas trayectorias tienen un comienzo distinto, como es el caso de Lucía -de 60 años- que empezó en una fábrica metalúrgica de la zona de Quilmes, de operaria, en la década del '70. Ella se encuentra en la actualidad a punto de jubilarse en otra empresa del mismo sector, con lo cual nos encontramos con trayectoria laboral fue pura y exclusivamente metalúrgica.

Los inicios de su trayectoria se remontan a sus 17 años, cuando ingresa a su primer empleo en la empresa metalúrgica Moschioni Hermanos muy reconocida en la zona, por ser fabricantes de los electrodomésticos Ultracomb. Al poco tiempo de estar trabajando allí se queda embarazada nuevamente, y se ve obligada a dejar la fábrica por decisión de su marido. Ella recuerda cuando deja su empleo porque su marido “no quería que vuelva a trabajar porque como le había pasado eso a mi primer bebé, que había fallecido y qué se yo, entonces quería que me quede en casa y bueno, fue así pero al poco tiempo me separé”. Pero años más tarde, a fines de la década del '80 vuelve a reinsertarse en el mundo laboral. Al ingresar a trabajar en Fábrica Uno, Lucía lo relata así:

Yo entré fácil porque, ya te digo, yo trabaja en Moschioni, en otra fábrica que era metalúrgica y como uno de los dueños de ahí de Fábrica Uno era conocido de Moschioni, entonces yo entré fácil, yo no sabía en ese momento porque entré fácil, después me enteré a los meses.

Pero el hecho de sólo contar con la experiencia previa dentro de la rama no era completamente la razón por la cual su ingreso a Fábrica Uno se agilizó, sino que además su desempeño era notable y ella así lo consideraba: “tenía buena referencia en el primer trabajo, yo laboraba, me re laboraba todo”.

En el caso de Lucía, ingresa a Fábrica Uno en el año 1988, durante el gobierno de Raúl Alfonsín, que fue el primer gobierno constitucional después de la última dictadura cívico-militar en Argentina. Su ingreso fue casi al final del gobierno de este presidente, quien había heredado una pesada deuda externa contraída

durante la dictadura, el país se encontraba en una situación de hiperinflación, de inestabilidad política, económica y conflicto social. Fábrica Uno es una empresa metalúrgica con una amplia gama de producción dedicada a la fabricación de componentes y accesorios para los sistemas de combustión de la industria de artefactos domésticos a gas. La planta industrial se encuentra en Bernal Oeste, Provincia de Buenos Aires. Esta empresa comienza su actividad en el año 1960 con la fabricación de Válvulas para Cilindros de Gas y Reguladores de Presión para Gas Licuado.

Tanto Lucía como Mabel, trabajan en la actualidad en Fábrica Uno. Pero el itinerario de Mabel –de 42 años- no se inicia en la metalurgia. Así relata cómo fue su trayectoria desde muy joven hasta dar con la Fábrica Uno en la que se encuentra trabajando activamente como operaria y delegada:

Yo a los 18 años, terminé el secundario, me hice cuatro meses sabáticos y empecé a trabajar, en una empresa, en Terrabusi una empresa de galletitas, como operaria, después pasé a la parte de oficina, después arranqué la facultad (contador público) y a los 2 años...ahí estuve trabajando 7 años, después bueno cerró la planta y bueno yo ya estaba embarazada de 7 meses y a General Pacheco no quería ir porque era mucho viaje así que arreglé y me fui. Después 5 años después entré a trabajar acá en la metalúrgica.

Mabel ingresa a Fábrica Uno en el año 2003 durante el comienzo del gobierno de Néstor Kirchner, quien asume el cargo de jefe de estado post crisis de 2001. El país inicia un camino de recuperación de sus variables macroeconómicas tras altísimos índices de desempleo, precarización laboral, desindustrialización, privatizaciones y una gran ola de crisis social. A partir de ese año, la Fábrica Uno repunta sus niveles de actividad debido a las políticas de protección de la industria nacional y el crecimiento del mercado interno. Es en este contexto donde Mabel comienza su trayectoria laboral en la industria metalúrgica.

Al igual que Mabel, Mariana –de 30 años- tampoco dio sus primeros pasos de experiencia laboral dentro de la metalurgia, pero si ingresa al mercado de empleo remunerado desde muy joven:

Empecé a los 18, 19 años, (...) primero trabajé en un kiosco como atención al público; trabajé en el círculo de lectores, viste que ofrecen libros por casas, antes se leía (...) después bueno, cuidado de ancianos y después terminé trabajando acá, un tiempo estuve sin trabajo...

La fábrica donde ingresa Mariana es Fábrica Dos, una empresa metalúrgica ubicada en Florencio Varela, cuya actividad se enfoca en la fabricación de componentes en aluminio para las industrias cosméticas y farmacéuticas (forjado, prensado, estampado y laminado de metales). Esta organización comienza a desarrollarse en el año 1998 a través de un proyecto familiar. En el año 2005 decide expandirse y vende más del 50% de las acciones a un importante grupo empresario surgido en Alemania en el año 1963, y que se ha expandido en distintos sitios dentro de España, EE.UU. Fábrica Dos se articula en una cadena transnacional y logra los principales mercados latinoamericanos en los países de México, Colombia, Ecuador, Perú, Brasil y Chile.

Cuando Mariana comienza su trayectoria en Fábrica Dos en el año 2011, durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, el panorama político, social y económico era mucho más favorable que el de Lucía y Mabel. La economía argentina se encontraba en un crecimiento paulatino, descenso del índice de desempleo y con una gran inversión por parte del Estado tanto en políticas económicas como sociales que fueron recuperando el tejido productivo. En el marco de las políticas educativas se le dio impulso a nuevas universidades, entre ellas la Universidad Nacional Arturo Jauretche, donde hoy Mariana se encuentra cursando el primer año de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo.

Se puede ver cómo a través del relato de las delegadas se clarifica un quiebre en las condiciones de trabajo antes y después del ingreso del sindicato a la fábrica, y cómo poco a poco se fueron conquistando derechos y haciendo oír las voces de los distintos reclamos anteriormente silenciados.

Para continuar avanzando con los relatos de estas trabajadoras, nos parece de gran importancia presentar algunas de las vivencias que nos cuenta en este caso Lucía. Al ser nuestra entrevistada con mayor tiempo trabajado en la empresa

Fábrica Uno, nos plantea cómo fue cambiando el trato con el personal con el pasar de los años:

Siempre cuando pasaba algo yo les decía, '¿se acuerdan cuando antes...?' y entonces les contaba, por ejemplo, que había luces en el baño antes, sabían cuándo entrabas al baño y cuánto demorabas (...) para que no estemos mucho tiempo adentro del baño, la supervisora tenía un sector en frente del baño y cuando veía mucha luz, iba y te preguntaba '¿estás bien, te pasó algo?' Entonces todas esas anécdotas y cosas que pasaron les cuento a las chicas viste, muchos compañeros que hace tiempo están y dicen 'sí tiene razón Lucía, eso pasaba antes'.

Revertir esta inhumana presión sobre lxs trabajadorxs que hoy Lucía comparte como vivencia, fue fruto de conquistas llevadas adelante por el sindicato. Así como también muchos cambios ligados al bienestar de lxs trabajadorxs, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la adquisición de nuevos derechos y la modificación de algunos de algunos complementos salariales, como el premio al presentismo y la puntualidad. Para éste mismo suceso Lucía tiene otra vivencia personal para compartir:

Antes antiguamente el presentismo era cada 6 meses... una vez mira, te cuento yo lo que me pasó un año. Me levanto yo como todos los días miro el reloj, 'ah tengo tiempo' viste, y yo sin mirar el reloj agarré y salí de casa, porque si hubiese mirado el reloj me daba cuenta que estaba parado... bueno entonces entré y me dice el de seguridad 'mire que va a llegar tarde' pero como era un viejo medio baboso yo mucha bolilla no le daba, 'ah sí' le dije yo agarré y caminé y vos tenes que dar, antiguamente tenías que dar toda la vuelta para ir a marcar, y después pedimos que el reloj esté cerca de la entrada sino siempre llegábamos tarde y entonces agarré y cuando estaba caminando por la mitad toca el timbre y ya había pasado más de 4 meses perdí el premio. Lloré, le dije por favor le digo yo que, yo tengo 5 hijos a mi cargo era sola en aquel tiempo... 1 minuto, porque cuando llegué eran 6:01.

Esta fue una sola historia de la realidad que vivían en ese tiempo lxs trabajadorxs de esa empresa. Como puede verse, no existía margen de tolerancia ni de un

minuto, pero esta situación se logró revertir progresivamente como ya se anticipó anteriormente. Lucía también nos relata cómo se fue dando ese cambio en favor de lxs trabajadorxs, siempre por medio de luchas de delegadxs del gremio:

Ahora sí, ahora todo eso conseguimos. Por ejemplo, ahora tenemos tolerancia de dos veces llegar tarde y en las dos veces tiene que sumar media hora, si pasa la media hora sí bueno, lo perdés y así un montón de cosas que ganamos... [el presentismo] ahora es mensual sí, después fue por 4 meses... de a poquito iban aflojando...

Si bien, no en todos los casos el inicio de la trayectoria laboral se ha dado dentro de la industria metalúrgica, sus experiencias se encuentran confluyendo al transitar el pasaje de la línea de producción a representantes de las voces de cada trabajador y trabajadora dentro de la fábrica. Esto marca un giro no sólo hacia las actividades en la que se desempeñaban, sino que produjo un cambio rotundo sobre las metas propuestas en sus vidas. Con ello también, enfrentar cada desafío que se presente como mujeres, trabajadoras y delegadas dentro de una rama de la industria que es predominantemente masculina. En cada paso del trabajo de campo, se reafirmaban estas situaciones que atraviesan las trabajadoras. En las palabras de Mariana:

(...) por ahí uno no se da cuenta que eso ya pasó o ya lo vivieron otras personas, pero por ahí que lo viva una mujer dentro de una empresa metalúrgica es totalmente diferente.

Tal como lo explica Glenda Miralles, a pesar de las adversidades y desafíos que se presentan a las mujeres en este terreno, “la experiencia de la acción sindical les permite poner a prueba su capacidad y replantearse los roles en la relación de los sexos (...) pueden asumir que los puestos de conducción no son ‘naturalmente masculinos’ sino producto del grado de interés y compromiso de cada persona en la actividad sindical” (2004: 173). En el caso de la seccional en estudio, el hecho de “postularse” en la lista de delegadxs y asumir el cargo, no solo las llevó a comprometerse con la lucha por la defensa de los derechos laborales sino que también comenzaron a interpelar a sus propios compañeros varones.

3.2 Distribución de mujeres y varones en la organización del trabajo metalúrgico

Una vez ingresadas a la industria del metal se analizará de qué manera se distribuyen las tareas dentro de cada fábrica, si existe una *división sexual del trabajo* o se tiende a una equidad. En este caso, se trata de una industria que es predominante masculina con un fuerte arraigo a su cultura fundadora, donde “las prácticas productivas, aunque obedecen a la dinámica de la relación capital-trabajo y capital-capital, no nacen sino que se construyen generizadas” (Roldán, 2000: 64).

Un primer análisis a registrar es la composición genérica de las fábricas donde trabajan estas delegadas. Puede verse como se diferencia a través de la plantilla total de personal activo dentro de cada organización, que en Fabrica Uno predominan las operarias mujeres con un 55,40% por sobre los varones, a partir de lo cual Mabel explica que:

Siempre fue así, es que los trabajos manuales son más de la mujer, porque las piezas son más pequeñas para la mano del hombre.

En contraparte con la Fábrica Dos el plantel femenino de operarias sólo alcanza el 32,43% del total de trabajadorxs. Es de considerar que estas dos organizaciones son las que tienen la mayor cantidad de trabajadoras metalúrgicas dentro de la zona que se plantea este estudio.

Esta situación puede reconstruirse a través del testimonio de una trabajadora que especifica de qué manera se distribuyen las tareas dentro de la fábrica, donde se visibiliza que:

Si, están todos mezclados, por lo general lo que es el armado, la parte más pesada por decirlo de alguna manera que se trabaja con las transfer y todo lo que es mecanizado, las piezas en general las hacen los varones, siempre hay alguna que otra chica. Es más, yo cuando ingresé estuve en el sector de los varones porque hacía todos trabajos manuales, mejorar una válvula, un roscado. Yo directamente ingresé en el sector de los varones, porque en ese momento era lo que más necesitaba y bueno, te vas manejando por ese lado.

Pero la parte más pesada la hacían los varones, pesada por decirlo de alguna manera porque lo que es el armado de las piezas, trabajar con torque, con destornilladores parece que no pero en el transcurso del tiempo es pesado, porque te agarra tendinitis, epicondilitis, las posturas, la cervical, es un montón de enfermedades... (Mabel, delegada, 42 años).

Esta organización del trabajo refleja la *generización* de los sectores y puestos (Roldán 2000, Partenio, 2014). En cuanto a la división del trabajo dentro de la fábrica, algunas delegadas, no cuestionan la designación por género. A diferencia de ellas, Mariana cuestiona esa designación exclusiva del manejo de las máquinas como tarea puramente masculina e intenta fomentar la participación de las trabajadoras en las distintas tareas más allá del género. De acuerdo con Roldán:

Un aspecto importante del análisis es el papel que juega la construcción social de las calificaciones femeninas en este proceso. Las jóvenes son contratadas porque estarían dotadas de determinadas habilidades naturales, capacidades innatas y rasgos de personalidad distintos de los hombres. Esto es, las mujeres naturalmente poseerían una alta habilidad manual, serían dóciles, disciplinadas y contarían con la personalidad más adecuada para realizar los trabajos más tediosos, repetitivos y monótonos (2000: 69).

Es a través de este discurso estereotipado que muchas veces se termina naturalizando hasta inclusive considerarlo como un hecho. En palabras de Alma – integrante de la comisión directiva de UOM- es justamente a través de estas formas de “matrizar” los roles y lugares esperados de las mujeres donde se construye el origen de las desigualdades.

Desarmar esas matrices lleva un tiempo y esto puede verse a la luz de la experiencia de una de las delegadas de mayor edad:

Los hombres generalmente manejan máquinas ¿viste? fresadoras, tornos todas esas cosas. Ahora la mujer medio como que se está metiendo ahí un poquito pero bueno son muy poquitas... tenemos muchos trabajos manuales viste chiquitos que el hombre no hace trabajos chiquitos viste, por los dedos o por la paciencia, porque el hombre no tiene la paciencia que tiene una mujer entonces bueno... (Lucía, 60 años).

Tanto el hecho de asignar determinadas cualidades como característica de la personalidad, como la posesión preestablecida de una habilidad, se convierten en una designación natural que viene acompañada del sexo biológico al nacer. Por eso se cree como consecuencia de una larga herencia cultural, que asigna lugares diferenciados y jerarquizados a mujeres y varones en la *división sexual del trabajo* (Kergoat, 1997). En el caso de las industrias donde trabajan las delegadas entrevistadas, les asignan el trabajo manual y de abundante “paciencia”, característica que no se atribuye al género masculino.

Cómo lo han comprobado en reiteradas oportunidades quienes se especializan en el estudio de esta rama “la esfera productiva se redefine como escenario crucial de construcción y renegociación de relaciones entre los géneros y en el cual los intereses expresados no son únicamente los de capital, sino también los de género masculino dominante” (Roldán, 2000: 67). Pero inevitablemente este mismo patrón de distribución se repite una y otra vez a la hora de identificar quién hace qué dentro de la fábrica. Entre las delegadas más jóvenes se cuestiona esta división tajante y se visualizan las transformaciones en ciertos sectores como cambios positivos:

Estamos separados, las mujeres solamente hacemos lo manual y trabajamos en control de calidad, los varones hacen embutido, que es la creación de la tapita, tiene el rollo de aluminio, la hacen los maquinistas. Ahora empiezan a verse más mujeres en las máquinas y hombres en las máquinas, y el tratamiento en la planta, son todos hombres siempre en la planta (Mariana, 30 años).

Siguiendo esta secuencia puede verse como las diferencias en las calificaciones, impactan en el acceso a mejores salarios para las mujeres que quedan relegadas a tareas monótonas y repetitivas. Con respecto a esas asimetrías en la designación de tareas de producción, se ha podido identificar cuestionamientos que permitan alcanzar una *división sexual del trabajo* más equitativa. Entre ellos, puede citarse el planteo de Mariana:

Yo quiero que una de mis compañeras maneje por ejemplo, la planta de

tratamiento, siempre son hombres. ¡Que una de mis compañeras mujeres maneje la planta de tratamiento!

Los estereotipos de género que se dan en el ámbito laboral se encuentran determinados por un compuesto de creencias, valores, ideologías que diferencian a las mujeres de los varones, exteriorizando un tendal de desigualdades para el acceso a bienes económicos como simbólicos para las trabajadoras que intenten alcanzarlo. Como explican Bonaccorsi y Carrario (2012), es esta cultura laboral empapada de desigualdades y discriminación la que le da legitimidad a aquellos discursos y prácticas ejercidas dentro de las distintas organizaciones laborales.

Cuando Mariana referencia un trabajo más de tipo técnico llevado a cabo por una de las trabajadoras, relata con entusiasmo la tarea desarrollada:

Una de mis compañeras está trabajando en las máquinas. Antes las máquinas las manejaban solamente los hombres, las mujeres hacían lo manual. Ahora una de las que labura súper bien ponele, es nuevita, hace poquito, ponele que 3 años, menos que yo, yo estoy re contenta, es como mi pollo está allá arriba, me encantaría que una mujer esté manejando el sampi, ¿por qué no?

En referencia a ello Martha Roldan señala que “el conocimiento técnico ha pasado a ser atributo de masculinidad, y este hecho, y no solo las prácticas de reclutamiento de la empresa, motiva a que las jóvenes en búsqueda de una apropiada femineidad positiva prefieran no comenzar un entrenamiento técnico-profesional” (2000: 66). Resulta interesante trazar una diferencia entre el estudio de Roldán y los cuestionamientos a las matrices generizadas de la rama que están surgiendo en estas empresas desde las trabajadoras y delegadas más jóvenes.

Desde una perspectiva que pretende promover la igualdad de oportunidades tanto a nivel salarial como de respeto mutuo entre trabajadorxs, algunas delegadas insisten en reafirmar que la capacidad de realizar una u otra tarea no debería basarse en cualidades asignadas “naturalmente”:

Somos todos iguales, yo veo igual capacidad, diferente cuerpo ponele, las mismas capacidades. Todos tenemos las mismas capacidades para hacer todo, sentimos de la misma manera, miramos de la misma manera, todo igual,

todo igual, diferente cuerpo nada más.

Es a través de este constructo sociocultural que la mano de obra femenina sigue considerándose como no calificada. Una cuestión a analizar es cómo se pueden cuestionar -o no- estas valoraciones que sostienen un orden de género desde instancias de formación profesional.

3.3 Formación profesional y formación política

Una vez ingresadxs lxs nuevxs trabajadorxs a la empresa se sabe de la importancia que representa llevar a cabo una “capacitación” que los acerque al trabajo que comenzarán a desarrollar. A pesar de que en algunos casos se trate de trabajadorxs que cuentan con antecedentes en la rama, la incorporación de nueva tecnología vuelve necesario contar con un equipo especializado capaz de transmitir el conocimiento para evitar así futuros accidentes. Pero, por otra parte, a través de la capacitación también se podría evaluar qué posibilidad de formación profesional existe para dar pie a un ascenso, re-calificación o una recategorización dentro del área de desarrollo.

Las entrevistadas remarcan la escasa importancia que dentro de cada establecimiento se le da a la formación profesional, y que en la mayoría de los casos se transmite de lxs trabajadorxs de mayor experiencia a lxs recién llegadxs. La falta de formación es un cuadro que se repite en cada una de las entrevistas, tal como lo relata Mabel para el área de producción:

La capacitación te la daba tu propia compañera que estaba antes que vos te explicaba: “esto es así, así, así, tenes que anotar acá”. El supervisor venía y te decía: “tenes que anotar acá, tenés que fijarte en las pautas como trabajar, mira que con la mano derecha, con la mano izquierda haces esto y aquello”. Bueno, la pauta está. Después ir y hacer un curso no.

En el caso de Mariana se da una forma similar a pesar de ser una empresa transnacional:

La capacitación nuestra es el que sabe que tiene más antigüedad, le enseña

al nuevo que entra, esa sería la capacitación y vas aprendiendo de los que ya están trabajando.

Por un lado, lo que se transmite a través de estos relatos permite visibilizar la nula importancia de lxs empleadorxs por desarrollar un plan de formación que contribuya al desempeño laboral pleno y sin accidentes de sus trabajadorxs. Por otro, las posibilidades de ascenso se ven limitadas frente a la vacancia de cursos de formación profesional en general. Esto juega de manera negativa y particularmente para las mujeres que persisten por largos períodos en tareas manuales, monótonas y consideradas de baja calificación.

A través de las propias palabras de las delegadas se puede reconstruir de qué manera impacta esta ausencia de políticas en la posibilidad de ascenso o crecimiento en sus áreas de actividad. Para lo cual, Mariana comenta que: “hay categorías pero están estancadas”. Por su parte Mabel relata:

Me pasearon por toda la fábrica, por todos lados (...) si lo valoraran realmente como experiencia, pero por lo general lo ves a modo de castigo...

De manera similar Lucía describe respecto a la posibilidad de crecimiento dentro de la empresa:

No, hay muy pocas personas, por ejemplo la que ellos quieren le dan un puestito, que se yo, para hacer un líder o algo así viste (...) bueno, entonces te dan puestitos pero no te aumentan el sueldo (...) no te dan ningún beneficio.

De esta manera se puede visibilizar a través de los distintos testimonios la escasa posibilidad de crecimiento existente dentro de las empresas que cuentan con una proporción importante de mujeres. Es aquí donde cobra valor la red de Centros de Formación Profesional que desarrolla la seccional UOM en convenio con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, quienes desde el 2004 recibieron un impulso de las políticas de formación profesional estatales (OCAL, 2013; 2014).

En el plano de la formación sindical, Paula -coordinadora del área de capacitación

de la UOM- señala la importancia de instaurar un “sistema de formación continua” de cursos destinados a delegadxs que aborden las distintas áreas referentes al trabajo como, por ejemplo, el derecho laboral, la comunicación, las condiciones y medio ambiente de trabajo, etc. También destaca la importancia de ofrecer un programa de “formación continua” a los cuadros sindicales, y que esta tarea a la vez, la realizan mediante la elaboración de materiales pedagógicos propios.

Este programa de “formación continua” se enmarca en las tradiciones políticas de la seccional, coincidente con las luchas y acciones reivindicativas que han impulsado en el Conurbano Sur (Partenio y Rumiz, 2013). Entre ellas, su rol clave en el apoyo a lxs trabajadores de empresas recuperadas¹³ y la articulación de la formación profesional con la formación política. En palabras de la coordinadora de capacitación de la seccional:

Yo siempre digo que los trabajadores tienen que disputar también el mundo del conocimiento, de generar conocimiento, de generar postura en cuanto a lo académico, a lo político, disputar el espacio de conocimiento que tenes de trabajo que también es todo un tema cultural a cambiar. Nosotros producimos nuestros propios materiales.

En este caso puede verse el contrapunto entre la falta de importancia que se le da desde las fábricas analizadas a la capacitación de lxs trabajadorxs por un lado, y por el otro, la impronta y el compromiso de esta organización sindical a través de la “formación continua” de delegadxs en distintas temáticas del campo laboral. Asimismo las delegadas mencionaban la negativa de lxs empresarios para extender acciones de formación en la fábrica. En referencia a la formación específica en género, la misma coordinadora de capacitación de la seccional comenta la importancia de extender las “charlas” ya acciones no sólo para las pocas delegadas sino también a las trabajadoras. Ella señala una serie de

¹³ Esta seccional de la UOM tiene una reconocida trayectoria en los ‘90 cuando se constituyó en pilar de apoyo a las recuperaciones de empresas en quiebra o proceso de cierre, aportando recursos legales y económicos a los procesos de ocupación de las fábricas, “acampes” y posterior conformación de cooperativas en toda la región del Conurbano Sur. Casos emblemáticos como Adavor, Metal Varela, Felipe Vallese o la reciente Moschioni-Ultracomb son algunos ejemplos (Partenio y Rumiz, 2013).

variables a considerar:

En un momento pensamos ¿si contratamos un payaso que cuide a los chicos mientras hacemos el curso con las compañeras?, o hacemos títeres y hacemos que los chicos estén en la obra y las compañeras en otro lado. Porque también las compañeras asumen casi exclusivamente el cuidado de los hijos, no hay una cosa compartida en el cuidado, como el cuidado es responsabilidad de las mujeres, los niños, los enfermos, los ancianos, termina siendo que salgo corriendo para ir a hacer la comida y cuidar a los chicos. Entonces si yo tengo que proponerle algo fuera del horario del trabajo también tengo que tener quien va a cuidar los pibes (...) Te cuento que es una preocupación, o sea, lo estamos pensando y todo eso también son recursos económicos en un año donde la economía se está contrayendo y la del gremio también, y entre comprar algo para la obra social y pagar una capacitación muchas veces se priorizan otros gastos también ¿no? Porque yo digo en una reunión del gremio: “mirá vamos a contratar un payaso para entretener a los pibes” un ejemplo, y hay que comprar una prótesis para una pierna.

Paula introduce un debate interesante, poniendo en juego aspectos económicos, responsabilidades en el trabajo no remunerado de cuidados y limitaciones que anteponen lxs empleadorxs.

3.4 Rotación interna

En este apartado se describirán los cambios de puesto que tuvieron estas trabajadoras dentro de su fábrica de pertenencia, como también se hará hincapié en detectar de qué manera ellas perciben la movilidad dentro de cada empresa.

En el caso de Mariana -de 30 años-, se encuentra en el mismo puesto de trabajo en la Fábrica Dos, realizando las mismas tareas desde que ingresó a la fábrica:

(...) a la mañana hacía enganche, hacía lo manual y de 1 a 3 hacía control de calidad (...) sigo estando en el mismo sector enganche manual, va a hacer 6 años que estoy en el mismo lugar.

Por otra parte, Mabel registra que en la Fábrica Uno se estila que a lxs nuevxs

operarixs se lxs traslade por los distintos sectores de la fábrica, inclusive a ella misma la fueron rotando desde que ingresó:

Me pasearon por toda la fábrica, por todos lados, porque había etapas donde por ejemplo trabajaba más válvula, entonces el auge era válvula, después por ahí bajaba un poquito más válvula y aumentaba no sé, termo cupla, o sino grupo magnético. Es como que por lo general a los que eran más nuevos siempre los rotaron para todos lados.

Pero en este caso, las delegadas afirman que la rotación interna no es vista como adquisición de experiencia o valoración de los nuevos conocimientos o habilidades, ya que no es reconocida por lxs superiorxs a nivel laboral ni conlleva una compensación salarial dentro de algún tipo de categoría o algo similar. Sino que más bien este cambio es visto como un “castigo”. Así lo relata Mabel:

Claro porque vos te matas, haces el laburo, vas re bien, te exigen producción, te exigen calidad, te exigen un montón de cosas pero al momento que vos llegas a hacer todo te dicen: “no, tenes que pasar por allá o acomodar un...”. Está bien, vos cuando ingresas decís, firmas un papel donde decís accedo a hacer turnos en grupos rotativos, porque trabajan en el auge, mañana, tarde y noche. Pero medianamente vos con la continuidad de algún puesto te acomodas un horario y organizas tu vida, más si tenes chicos, tenes cosas, si estudias...

En su experiencia, Lucía describe que los cambios de sector que se realizaban eran solo con la finalidad de cubrir una necesidad temporal cuando un área estaba más sobrecargada de producción que otra. Pero que ese tipo de rotación se daba antiguamente, y que desde hace un largo período de tiempo ella se encontraba fija en el mismo puesto:

Antes siempre estaba en el mismo sector, nos cambiaban mucho, antes antiguamente nos cambiaban, nos llevaban al sector de los hombres íbamos si faltaba trabajo íbamos de un lado para el otro pero siempre cambiábamos antes, pero después no, durante 18 años estuve solamente en un sector y ahí me quedé.

En este escenario de falta de reconocimiento y extensa labor apreciable, las delegadas de la Fábrica Uno tomaron la causa en sus manos logrando conseguir una mejora en las condiciones laborales a través de una nueva categoría calificada:

El año pasado [se refiere al 2015] nosotras conseguimos una categoría que en realidad no correspondería a las mujeres, lo que es calificado múltiple, de acuerdo al puesto. Porque la mayoría son trabajos manuales que haces, entonces vos para tener un calificado múltiple tenes que tener un cierto conocimiento y estar trabajando en una máquina una cierta cantidad de tiempo. Bueno hay chicas que no hacen ese tipo de trabajo, son todos manuales, destornilladores todas cosas que no te llevan mucha preparación, mucho trabajo manual tenes ahí. Entonces, bueno, llegamos a una lucha, porque se venía trabajando bien, había mucha producción y conseguimos darle a todas las chicas de la planta, aumentarle una categoría más, es decir, pasar de un oficial especializado calificado a un múltiple (entrevista a Mabel).

Como puede verse, en algunos casos existió un ascenso y, con ello, un cambio de tareas y una mejora salarial, conseguido a través de la lucha del cuerpo de delegadxs, con la presencia de delegadas mujeres que incidieron en las negociaciones. En otros casos, estos cambios de sector y alta rotación no generan un impacto directo en la calificación o el salario.

El reconocimiento de tareas y saberes también se convierte en un arma muy poderosa capaz de motorizar fuertemente la motivación, o contrariamente puede ser codificado como un “castigo” para quienes no lo perciban.

3.4.1 Escenarios frente a la apertura de las importaciones

Es necesario hacer una consideración de la situación política y económica actual, ya que cuando se inició este estudio de la rama metalúrgica, la coyuntura era completamente distinta.

Una parte del desarrollo del trabajo de campo coincidió con el comienzo del

gobierno de Mauricio Macri¹⁴, quien a través de la implementación de políticas neoliberales como la apertura del mercado y “tarifazos”, entre otras tantas, tuvo un impacto directo en la industria argentina y posicionó a la industria metalúrgica en una gran encrucijada.

A través del análisis de las trayectorias de las delagadas se ha podido seguir esta crisis y transformaciones en las dos fábricas, con impactos disímiles en la organización del trabajo, rotación interna y tensiones generadas por la exigencia de “productividad”.

En la Fabrica Uno tuvieron un impacto negativo directo, consecuencia de la imposibilidad de competencia de sus productos nacionales con los importados. Así reconstruye Lucía la caída de la actividad:

ahora dicen que quieren entrar cocinas de china, si meten esas cocinas acá nos mataron a todos (...) la línea blanca nos re perjudicó a todos, no sé qué va a pasar, ojalá que se revierta todo porque si no no sé.

La apertura de importaciones en esta línea de artículos complica la competencia de los productos nacionales en relación a sus costos de venta. A esto se suma la contracción del mercado interno, considerando que quienes fueran destinatarios de este producto también -en su mayoría- se encuentran alcanzados por la crisis general. Esta situación derivó en la suspensión y posterior despido de gran parte de la planta de trabajadoras y trabajadores de la Fabrica Uno durante el 2016 dejando un centenar de familias desprovistas de todo ingreso económico. Al respecto Mabel comenta:

Nos suspendieron a 100 personas porque era a 96 que eran operarias y a 3 supervisores, los supervisores por un conflicto que hubo en producción y la

¹⁴ A nivel general, en la industria metalúrgica nacional, según datos relevados por el Observatorio de la Energía, Tecnología e Infraestructura para el Desarrollo (2017), a través de un informe de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA), durante el 2016 se pudo estimar que la producción del sector cayó un 8.5 en 2016 respecto del año anterior. Así como también se ha detectado una caída anual de las exportaciones en un 7% aproximadamente al momento de realizado dicho informe. Respecto al nivel de empleo solo del área metalúrgica descendió un 3.2%, siempre hablando del mismo período de 2016, con un promedio estimado de 9.000 puestos de trabajo perdidos y 11.000 en estado de suspensión.

gente, los operarios por causas inventadas, porque decían que hacían boicot a la producción cosa que no es real

Una situación sumamente alarmante por la cantidad de suspensiones pero además por el hecho de considerar que la plantilla total de trabajadorxs era de 320 personas, y se pretendía dejar sin empleo a un tercio del plantel de trabajadorxs¹⁵, en su mayoría mujeres.

Por otra parte, en la Fábrica Dos la apertura del mercado impactó de manera completamente distinta. Así registra los “cambios”, Mariana, la delegada:

A nosotros no, al contrario, nos favoreció porque nosotros importamos aluminio. Ahora están trayendo aluminio a lo loco que antes pedían un permiso, se pagaba para traerlo y exportamos mucho, muchas piezas y es necesario que mis compañeros cubran todos los espacios vacíos, ¿entendes? Sí hay trabajo pesado, porque exportamos a Brasil a Perú (...) A nosotros nos favoreció, encima nosotros hoy, pertenecemos a una multinacional ¿no? ellos tienen acciones en la empresa, tienen muchas creo que la mitad, Tomas group creo que se llama la multinacional, pertenecemos a esa multinacional, entonces ellos tienen fábricas en todo el mundo, por todos lados y no nos perjudica a nosotros, nos ayuda.

Pero a pesar de que en este caso se haya generado un incremento del trabajo, no guardó relación con la creación de puestos de trabajo, ya que se generó una sobrecarga del mismo para lxs trabajadorxs ya existentes. Estas contradicciones son señaladas por Mariana cuando recuerda la carga que llevan sus jornadas laborales: “estamos cubriendo, tratando de cubrir trabajo atrasado y estamos a full laburando”.

Resulta interesante recuperar las diferentes aristas de la caída del sector, principalmente en las PyMEs, donde pueden verse los efectos negativos y cotidianos en las destrucción de los puestos de trabajo –en particular para las mujeres- y los procesos de lucha que se fueron dando desde el 2016 entre lxs

¹⁵ El conflicto tomó estado público, en diferentes medios locales y nacionales. Ver: <http://fmsur889.com.ar/conflicto-en-eitar/>
<http://fmsur889.com.ar/buscan-solucionar-el-conflicto-en-eitar/>

trabajadorxs de la región y de esta seccional.

3.5 Ser metalúrgica

A la hora de indagar sobre el sentido de pertenencia que tienen las trabajadoras sobre el hecho de considerarse “metalúrgicas” surgen interesantes respuestas. Por ejemplo, Mariana nos cuenta que ser operaria metalúrgica no es un trabajo de su agrado, que inclusive en ocasiones se ha lastimado desempeñando sus tareas. Pero que esta experiencia como operaria, aunque no sea lo que pretende para toda su vida laboral, la ha acercado tal vez a su verdadera vocación. Ella comprende que esta vocación se vincula con “lo social”, y que sí se siente a gusto como delegada y representante de sus “compañerxs”:

Puede ser, si, si, si porque esto de operaria no me veo eternamente operaria. Si me veo ayudando a los demás, si me veo dándole una mano a las compañeras, no quiero sectorizarme solamente para las mujeres, quiero incluir a todos los compañeros ¿no? Obvio

Por otro lado, tanto Lucía como Mabel al momento de relatar la convicción que las empujó a tomar la decisión de ser delegadas, de erguir sus voces en representación de sus compañerxs, ambas tenían una postura muy fuerte respecto a la “necesidad” de combatir las injusticias laborales, mejorar las condiciones diarias de trabajo y lograr una mayor equidad.

La decisión de iniciar la participación activa a través de la militancia sindical en el sector metalúrgico se ha dado en cada historia de vida de forma diferente, pero en todos los casos existe una causa común arraigada en la injusticia que afecta a todxs lxs trabajadorxs por igual.

Ahora bien, estas formas de vivir la militancia sindical y la responsabilidad de representar a lxs trabajadorxs en el lugar de trabajo (como “vocación”, “necesidad”) se reconstruye y articula con relatos de la vida puertas afuera de la fábrica. En los distintas entrevistas a las delegadas puede verse de qué manera se organizan para “cubrir” responsabilidades sindicales y actividades fuera de la fábrica, vinculadas con la reproducción y el cuidado. Así lo recrea Mabel:

Yo lo tengo a mi papá que es una persona mayor discapacitada que si o si la que se ocupa de él soy yo, la que le da de comer, la que le busca los medicamentos, los turnos, todo. Bueno, en realidad, lo que es turnos de médico siempre me manejo yo, para todo, para los chicos, para mi marido, para mi papá, para mi hijo, lo llevo, lo traigo, me organizo. En realidad me hago cargo yo de todo, lo que son los cobros de mi papá que no puede ir a cobrar lo tengo que hacer yo, algún trámite lo tengo que hacer yo, a PAMI tengo que ir yo, a ANSES tengo que ir yo, a hacer los trámites de mi marido, a hacer mis trámites tengo que ir yo. Es bastante lo que uno trata de hacer, tiene que hacer, no es que trata.

Queda claro que para algunas trabajadoras todas las tareas de reproducción domésticas y de cuidado de los niños, el esposo, y los adultos mayores están bajo su única responsabilidad, y no por una cuestión de disponer de mayor tiempo en relación a su pareja varón, sino más bien como destinatarias exclusivas de responsabilidades.

Al indagar mínimamente al interior de la organización familiar es fácilmente palpable identificar quienes se encargan del funcionamiento pleno del hogar y como es la red de cuidados. En el caso de Mariana -30 años- que aún vive con su familia de origen:

Mi mamá es la encargada de la cocina pero igual yo también cocino con ella, voy a comprar (...) mi hermano si, mis hermanos se cocinan, el único que no toca un cubierto es mi viejo, el único que no toca una olla, no toca nada, nada, ni pone la pava.

El errado designio de relacionar a las mujeres con todas aquellas cualidades vinculadas a las tareas de cuidado como una naturaleza preestablecida, y haciendo una marcada distinción entre la esfera pública y la privada, conlleva consecuentemente a su exclusión del mercado de trabajo. Este hecho refleja la discriminación que viven muchas mujeres y las desventajas con las que se enfrentan en el surgimiento de oportunidades laborales respecto de los varones (Rodríguez Enríquez, 2007). Por lo que se puede ver a través de distintos testimonios, son las mujeres en su mayoría, quienes asumen una multiplicidad de

roles que van desde tener un empleo remunerado, ser las principales responsables de las tareas del hogar, hasta hacer frente al cuidado de familiares, de niños y de personas mayores, entre otras actividades, provocando una limitación para ellas, tanto en el acceso y la permanencia, como la competencia frente a otros trabajadorxs.

Sumado a esta doble jornada de trabajo, por un lado el remunerado en la esfera pública y por el otro el trabajo reproductivo y de cuidado dentro del ámbito privado, finalmente cuando hablamos de participación política ya se habla de una *triple jornada laboral*, porque se tiene que combinar entre el trabajo en el mercado laboral, en el hogar y el tiempo de la militancia. Diferentes estudios sobre el ciclo de protestas en Argentina desde mediados de la década del '90 y posterior a la crisis del 2001, han reflejado el protagonismo de las mujeres en los movimientos piqueteros, empresas recuperadas y organizaciones territoriales, donde fueron ellas quienes garantizaron la sostenibilidad de las luchas (Andújar, 2014; Partenio, 2014; Tabbush y Caminotti, 2015). Estos estudios permiten reflexionar sobre cuales son las implicancias para las mujeres que participan masivamente de estas experiencias de movilización pero no acceden a los puestos de conducción de sus organizaciones.

Este ha sido un tema recurrente en las charlas con las delegadas y las responsables de áreas de la seccional UOM. Durante la entrevista realizada a la encargada del área de capacitación de la UOM, Paula responde que a la hora de identificar la posible existencia de dificultades tanto para los varones como para las mujeres dentro de la militancia sindical:

Se les presentan las mismas dificultades, la otra cosa es el acceso al poder, cuando hablamos de acceso al poder sabemos que las mujeres tienen menos posibilidades, ¿no?

Siguiendo la misma línea, Paula detalla su percepción respecto a la “disputa del poder” por parte de las mujeres, y que muchas veces no pelear por ese espacio responde a una decisión personal:

En la mayoría si, les cuesta disputar el poder. Cuesta esa disputa, ¿no?

dedicarle tiempo a esa disputa, la mayoría de la gente no tiene ganas de discutir y dedicar tiempo a la disputa de poder. Sé que hay impedimentos pero también sé que no hay muchos dispuestos a hacerlo. Hay como un mix entre las trabas de género, y el deseo real de salir a disputar el poder porque a muchos se les va la vida en eso, y muchos no quieren que se les vaya la vida en eso, ¿no? Porque también las reglas del juego, como están constituidas, una persona tiene que estar desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche y no todos tienen ganas de disponer todo su tiempo de su vida para una disputa de poder, también la forma en la que está construida esas relaciones de poder son las que influyen, ¿entendes?.

Esta gran “disputa de poder” se debe a la mirada que la sociedad reproduce basándose en esa construcción que hace efectiva la creencia hasta afirmar que:

mientras que el varón pierde su virilidad si no muestra su poder con los genitales, a la mujer se le atribuye el “esencial” lugar de madre, a cuya falda se abrazan menores y débiles (D’Antonio, 2000: 252).

En este sentido, es importante analizar esas limitaciones del “mix de las trabas de género” que mencionaban las responsables de área de la seccional, cuando buscaban incentivar instancias de formación política, garantizando el cuidado de los hijos de las trabajadoras. A pesar del avance que se sucedió en el tiempo, producto de extensas luchas feministas y grandes conquistas de derechos, aún las mujeres se encuentran en situación de desigualdad por esta mayor carga de trabajo no remunerado asumida. Por ello es necesario no perder de vista la “relación que existe entre la manera en que la sociedad organiza el cuidado de sus miembros y el funcionamiento del sistema económico” (Rodríguez Enríquez, 2007: 230). Es importante aclarar aquí que la complejidad que envuelve la organización del cuidado para las mujeres determina su vida y le plantea serios límites en el uso del tiempo. Si bien esta problemática se ha tenido presente a partir del planteo de las mismas delegadas, no se abordará en detalle en esta investigación, por tratarse de un trabajo acotado pero se tendrá presente para futuras líneas de estudio.

REFLEXIONES FINALES

Este trabajo de investigación comenzó su desarrollo en un escenario político, social y económico completamente distinto al que se presenta en la actualidad. Como se ha mencionado anteriormente, la caída general de la actividad industrial y de la metalúrgica, en particular, afectó las cadenas de valor y las PyMEs. A través de los relatos de las delegadas no sólo se ha podido reconstruir las pérdidas de puestos de trabajo, suspensiones, las exigencias y aumentos de los ritmos de producción que sobrecargaron a lxs trabajadorxs en general, sino también su protagonismo como mujeres en la conflictividad laboral en el Conurbano Sur. El hecho de trabajar en un escenario distinto al que se esperaba cuando se planteó el proyecto inicial, con un nuevo panorama atravesado por el impacto negativo de las políticas del gobierno de Macri, se convirtió en un doble desafío.

Por una lado, porque significó desarrollar el trabajo de campo en el marco de un alto nivel de conflictividad laboral que se produjo a través del cambio de las políticas de gobierno. Estas medidas políticas apuntaron a la apertura de importaciones y desprotección de la producción local, convirtiendo a la industria nacional en uno de los primeros blancos de ataque. Se trató de abordar el análisis de una industria en un estado de decrecimiento abrupto, con una gran cantidad de despidos, cierre de fábricas, tensión y desconcierto tanto por parte de lxs trabajadorxs como también de los gremios. Todo esto representaba un escenario mucho más hostil para el trabajo de campo.

A pesar de ser la industria nacional la primer afectada como consecuencia del ingreso de productos importados a precios irrisorios en competencia directa con los productos locales, en nuestro estudio se dieron dos situaciones opuestas. Por un lado, se identificaron las luchas llevadas adelante por las delegadas en una industria atravesada por el impacto de la competencia de productos, una baja de producción relativa y una gran cantidad de despidos y suspensiones de la plantilla total de trabajadorxs. En este caso, la producción de esta fábrica se vio especialmente afectada por la competencia de los productos importados y la

cantidad de despidos y suspensiones que afectaron mayoritariamente a las mujeres.

En el caso de la delegada que trabaja en la Fábrica Dos, la empresa se vio favorecida por la apertura de importaciones dado que esto facilitó la compra de su materia prima de origen extranjero. Aunque en este caso no hubo despidos, tampoco hubo incorporaciones que se equipararan con el aumento del volumen de trabajo, sino que se generó una sobrecarga del mismo para todxs aquellxs trabajadorxs.

Por otro lado, el gran desafío también significó acompañar los itinerarios de las entrevistadas en sus luchas cotidianas, en las “malas noticias”, las suspensiones y las negociaciones.

Considerando estos desafíos, el estudio en una industria de predominancia masculina adquirió sus particularidades en el propio desarrollo del trabajo de campo. En este sentido, el reto de encontrar dentro de la fábrica no sólo mujeres que fueran partícipes del proceso de producción, sino también que formaran parte del cuerpo de delegadxs. Estos rasgos describen el mundo sindical, espacio históricamente relegado para las mujeres, por lo que se puede apreciar el valor que representa contar con testimonios de mujeres, trabajadoras metalúrgicas y delegadas de fábrica para este estudio.

La riqueza y extensión del trabajo de campo permitió no sólo trabajar con las entrevistas en profundidad sino presenciar e intercambiar con las trabajadoras en una serie de encuentros de formación, reuniones y espacios de discusión inter-sindical.

Entre los principales hallazgos se pueden enumerar los vinculados con el análisis de algunas acciones y medidas de discriminación positiva sobre la estructura de los sindicatos. En el caso de la Ley de Cupo Sindical Femenino, que a pesar de establecer un porcentaje mínimo de participación de mujeres, éste muchas veces no se cumple y en algunos casos donde sí se intenta cumplir, hay que registrar los espacios y lugares a los que finalmente acceden las mujeres, a pesar de sus niveles de participación. En muchos casos se busca cumplimentar con la ley

“rellenando casilleros”, y abriendo lugar a la inserción de mujeres sólo en las bases, sin voz y sin espacio en las “disputas de poder”, tal como lo advertían las delegadas. En la historia de la seccional analizada, el cargo de secretario general nunca ha sido ocupado por una mujer y son contadas con los dedos de la mano las delegadas mujeres. En este punto, las acciones de formación política impulsadas desde las mismas mujeres que trabajan en el sindicato y los espacios de articulación inter-sindical en la zona del Conurbano Sur se vuelven pilares centrales para construir una agenda de género en la misma UOM.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, la mujer por el solo hecho de serlo se encuentra en una situación de desventaja laboral respecto al varón, ya sea por acciones de segregación, discriminación y/o brechas salariales. Teniendo en cuenta esta realidad del mercado laboral en general, se buscó rastrear estas desventajas y ausencia de paridad en una rama de la industria que, a pesar de los avances tecnológicos, sigue siendo un territorio predominantemente masculino. Otro de los hallazgos refiere al análisis de la designación de los puestos operacionales dentro de las fábricas basada en una *división sexual del trabajo* sesgada por el orden de género que impera en la sociedad. En dicho orden se le atañen características y atributos tanto al género masculino como al femenino que son considerados como naturales. Aquí se pueden rastrear las raíces de la discriminación, donde la mayoría de las habilidades técnicas se consideran un atributo nato del varón poniéndolo en un puesto de mayor jerarquía operacional. En cuanto a las mujeres se les asignan determinadas características como la docilidad, la paciencia, la suavidad, la tolerancia, así también la mayor predisposición a las habilidades manuales. Todo este conjunto de habilidades “naturalmente” adquiridas al nacer forman el conjunto de justificaciones irracionales que marcan la brecha salarial, la dificultad de acceso a los puestos de decisión y a los puestos jerárquicos, entre otros. En este plano, también ha podido advertirse el cuestionamiento a estos estereotipos por parte de algunas delegadas más jóvenes.

Si bien existen antecedentes de estudios realizados sobre la actividad laboral de las mujeres en ámbitos de predominancia masculina, como ya se ha explicitado

con anterioridad, no existen antecedentes de éstos dentro del ámbito metalúrgico, mucho menos es de suponer que existan trabajos previos publicados sobre mujeres operarias metalúrgicas en cumplimiento de un rol fundamental y representativo para lxs trabajadorxs como lo es el ser delegadas.

En referencia a los propios itinerarios laborales, estas historias se entrelazan en un mismo espacio que las posiciona como mujeres, metalúrgicas y delegadas. Todas ellas marcadas por distintas razones, pero impulsadas por el mismo sentimiento de saber que la transformación de las condiciones laborales también podría estar en sus manos, tomaron la decisión de “postularse como delegadas”. Los sentidos que se articulan en torno a la pertenencia “metalúrgica” se anudan con el rol de delegadas, ya sea desde una “vocación social”, una “necesidad” de transformar las condiciones existentes, de construir otra “matriz” y de “disputar el poder” dentro de un territorio masculino.

Este estudio espera ser un aporte que logre abrir camino a una realidad conocida por pocxs. Espera ser un aporte tanto en las discusiones sobre la participación sindical de las mujeres, como para quienes transitan diariamente el complejo entramado fabril.

A lo largo de estas páginas se analizan las dificultades que se le presentan a las mujeres para acceder a los distintos puestos operacionales, cuya reserva contempla la exclusividad masculina. Donde muchas veces este patrón se sigue replicando de forma naturalizada por lo que se considera de gran importancia para este estudio plantar un cuestionamiento que finalmente impacte en el armado de las estructuras productivas arrastradas por décadas. Este estudio analiza las trayectorias laborales en empresas metalúrgicas que cuentan con una mayor plantilla femenina, pero siguen ancladas en la reproducción del histórico y repetitivo estigma cultural que etiqueta a las mujeres en trabajos manuales, de “detalle y paciencia”.

La reafirmación de los estereotipos de género altamente arraigados al discurso cotidiano de importantes actores del mundo del trabajo, no hace más que perpetuar las desigualdades que insisten en la manifestación de una imagen débil

de la mujer. Como dice la historiadora Débora D'Antonio (2000), se trata de una imagen de mujer que no es mirada como sujeto político-social. Esta reafirmación patriarcal se topa con las luchas que muchas trabajadoras están dando en sus sindicatos, desde las bases y junta a otras, como es el caso de la "Mesa de Trabajo de mujeres sindicalistas". Esta reafirmación no hace más que empujar unas a otras en una gran movilización con los brazos en alto, dispuestas a dar batalla incansablemente en cada oportunidad que se pretenda pisotear los derechos conquistados con sangre, e intentar hacerle creer al resto, que el lugar de las mujeres se encuentra irracionalmente en la inferioridad respecto al varón.

BIBLIOGRAFÍA

Andújar, Andrea. (2014). *Rutas Argentinas hasta el fin: mujeres, política y piquetes 1996-2001*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Luxemburg.

Anigstein, Cecilia. (2012). *Fabriqueras. Trabajo, familia y sindicalismo en la industria química y cosmética. Gran Buenos Aires, 2007-2011* (Tesis para optar por el título de Maestría en Ciencias Sociales). Universidad Nacional de General Sarmiento/IDES. Buenos Aires.

Antolin Villota, Luisa. (2002). *La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo*. Madrid: ACSUR - Las Segovias.

Antúnez Cristina, Sofía Perelstein, Cecilia Vitacco y Daniel Meschini. (2011). "Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo. Género y trabajo. Avances y desafíos pendientes", *Revista Aulas y Andamios*. Año 4. República Argentina: Fundación UOCRA.

Ariza, Marina y Orlandina De Oliveira. (2002). "Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres". En Elena Urrutia (Coord.). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. México: Programa interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM).

Aspiazu, Eliana. (2011). "La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en el Partido de General Pueyrredon". Comunicación presentada en *IX Jornadas de Sociología*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (IICE): Buenos Aires.

Aspiazu, Eliana. (2014a). "Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina". *Realidad Económica*. N° 284. Buenos Aires.

Aspiazu, Eliana. (2014b). *La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud*. (Tesis para optar por el título de doctorado). Universidad Nacional de Quilmes. Quilmes, Buenos Aires.

Barrancos, Dora. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Segunda Edición Sudamericana.

Bock, Gisela y Marisa Ferrandis Garrayo. (1991). "La historia de las mujeres y la historia del género: aspectos de un debate internacional". *Historia social*, N° 9.

Bonaccorsi, Nélica y Marta Carrario. (2012). "La participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo". *La aljaba*, N° 16.

Chaves, María. (2014). "No vamos atrás de nadie. La experiencia de las obreras de la multinacional Kraft (Modelez) en argentina". En Alba Carosio (Coord.) *Feminismos para un cambio civilizatorio*. Caracas, Venezuela: CLACSO.

Chejter, Silvia y Claudia Laudano. (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. Buenos Aires: Centro de Encuentros Cultura y Mujer.

Cieza, Daniel y Santiago Wallace. (1994). "El sindicalismo combativo, en Quilmes, Varela y Berazategui: 1983-1986". En Daniel Campione (comp.) *La clase obrera de Alfonsín a Menem*. Buenos Aires: CEAL.

Conway Jill, Bourque Susan y Scott Joan. (1996). "El concepto de género". En Lamas, Marta (comp.). *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa-PUEG.

Cortés, Rosalía. (2003). "Mercado de trabajo y género. El caso argentino, 1994-2002". En María Elena Valenzuela (ed.) *Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo: Argentina y Paraguay*. Santiago: OIT.

Davolos, Patricia y Laura Perelman. (2003). "Empresas recuperadas y Trayectoria sindical: la experiencia de la UOM Quilmes". En Gabriel Fajn (cord.) *Fábricas y Empresas Recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. Buenos Aires: Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos.

D'Antonio, Débora. (2000). "Representaciones de género en la huelga de la construcción. Buenos Aires, 1935-1936". En Gil Lozano, Fernanda; Pita, Valeria; Ini, María G. (eds.) *Historia de las mujeres en la Argentina*. Siglo XX. Tomo II. Buenos Aires: Editorial Taurus.

Díaz, Estela y Nora Goren. (2011). "La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad". CEMYT. Argentina.

Estermann, Victoria. (2016). *Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016*. (Tesis para optar por el título de licenciatura). Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Buenos Aires.

Fernandez Alvarez, María Inés y Florencia Partenio. (2013). "Mujeres y movimientos sociales en América Latina: debates, alcances y encrucijadas de la participación de las mujeres en acciones colectivas". En Nuria Pena, Brenda Pereyra y Verónica Soria (comps.) *Desarrollo y derechos de las mujeres: participación y liderazgo en organizaciones comunitarias*. Buenos Aires: Fundación CICCUS.

Godinho Delgado, Didice. (2007). "Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil". *Revista Nueva Sociedad*. N° 211. Septiembre-octubre.

Godoy Lorena, Mauro Amalia y Todaro Rosalba. (2012). *Mujeres y el mercado de trabajo. De la injusticia a la acción sindical afirmativa*. Uruguay: Friedrich Ebert Stiftung.

González Marín, María Luisa y Mariana Martínez García. (2014). "Sindicato y mujeres. El caso de Mexicana de Aviación". En Alba Carosio (Coord.) *Feminismos para un cambio civilizatorio*. CLACSO.

Guzmán, Virginia, Amalia Mauro y Kathya Araujo. (1999). *Trayectorias laborales de mujeres: cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago: CEM.

Kergoat, Danièle (1997). "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización". En Helena Hirata y Danièle Kergoat. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad/CEM/PIETTE CONICET.

Kergoat, Danièle. (2002). La división sexual del trabajo y las relaciones sociales entre los sexos. En Hirata Helena, Laborie Françoise, Le Doaré Helena, Senotier

Daniéle. *Diccionario Crítico del feminismo*. Madrid: Síntesis.

León, María Silvia. (2012). *“Participación de las mujeres en una organización sindical: asociación de trabajadores del estado (ATE)”*. (Tesis para optar por el título de maestría). Universidad Nacional de Lanús. Lanús. Buenos Aires.

Libchaber de Palomino, Mirta. (2011). “Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales”. Proyecto PNUD/ARG/09/016 Consejo Nacional de las Mujeres.

Lobato, Mirta Zaida (2000a) “Los trabajadores en la era del ‘progreso’”. En Mirta Lobato (dir.). *El progreso, la modernización y sus límites (1880-1916)*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Lobato, Mirta Zaida. (2000b). “Lenguaje laboral y de género en el trabajo industrial. Primera mitad del siglo XX” En Gil Lozano, Fernanda; Pita, Valeria; Ini, María G. (eds.) *Historia de las mujeres en la Argentina*. Siglo XX. Tomo II, Buenos Aires: Editorial Taurus.

Medina, Leticia. (2016). “Compañeros son los huevos”. Revista Islandia, Recuperado en: <http://www.islandia.com.ar/2016/12/07/companeros-son-los-huevos> el 10/08/17.

Miralles, Glenda. (2004). *Entre la casa y el galpón, ¿hay lugar para el sindicato?: las mujeres en el sindicato de la fruta en el Alto Valle de Río Negro*. Neuquén: Fadecs.

Muñiz Terra, Leticia. (2012). “Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teóricas metodológicas para su abordaje”. *Revista Latinoamericana de metodología de las Ciencias Sociales*. Vol. II. N° 1.

Observatorio de Calificaciones Laborales (2013) *Relevamientos de Centros de Formación Profesional*. UNAJ: Florencio Varela.

Observatorio de Calificaciones Laborales (2014) *Estudios de la demanda profesional*. UNAJ: Florencio Varela.

Observatorio de la Energía, Tecnología e Infraestructura para el Desarrollo.

(2017). “La industria metalúrgica nacional en caída libre en 2016”. Febrero. Recuperado en: <http://www.oetec.org/nota.php?id=2367&area=17> el 2/09/17.

Oliveira, Orlandina de y Marina Ariza. (1997). “División sexual del trabajo y exclusión social”. *Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo*. Año 3. N°5. Brasil: ALAST.

Palomino, Héctor. (2005). “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”. En Juan Suriano (dir.) *Nueva Historia Argentina. Tomo X Dictadura y Democracia*. Buenos Aires: Sudamericana.

Partenio, Florencia. (2016). “Género, trabajo y experiencia: perspectivas teórico-metodológicas para el abordaje de las narrativas biográficas”. En Karin Grammatico (comp.). *Historia reciente, género y clase trabajadora: cinco estudios para pensar un problema de investigación*. Florencio Varela, Buenos Aires.

Partenio, Florencia. (2014) *La producción de géneros. Experiencias de mujeres trabajadoras en la gestión de fábricas recuperadas*. (Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales) Facultad de Ciencias Sociales (UBA).

Partenio, Florencia. (2011a). “Los derechos de las trabajadoras en la Argentina del Bicentenario: una mirada retrospectiva. Género y trabajo. Avances y desafíos pendientes”. *Revista Aulas y Andamios*. Año 4. República Argentina: Fundación UOCRA.

Partenio, Florencia. (2011b). “Género y participación política: Los desafíos de la organización de las mujeres dentro de los movimientos piqueteros en Argentina”. En AA.VV. *Las deudas abiertas en américa latina*. 1° edición. Buenos Aires: CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/becas/LasDeudasAbiertas.pdf>

Partenio, Florencia y Sabrina Rumiz. (2013). “Itinerarios metalúrgicos: cultura, oficio y militancias de trabajadores/as metalúrgicos/as del conurbano sur”. Ponencia presentada en el marco de la *primera jornada de investigación*. Universidad Nacional Arturo Jauretche: Florencio Varela, Buenos Aires.

Ravelo Blancas, Patricia. (1996). “Protagonismo y poder: sindicato de costureras ‘19 de septiembre’”. *Nueva Antropología*. Vol. XV. N° 49, Marzo. Asociación Nueva

Antropología A.C.: Distrito Federal, México.

REDES. (2007). *Revista Nudos*. Año 1. N°10. Mayo. Florencio Varela: UNQ.

Rigat Pflaum, María. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

Rodríguez Enríquez, Corina. (2007). "Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional". En Alicia Giron y Eugenia Correa (comp.). *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*. Buenos Aires: CLACSO.

Rodríguez Enríquez, Corina. (2010). "Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista". *SaberEs*. N° 2.

Roldán, Martha. (2000). *¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género. Una interpelación desde las realidades de la organización del trabajo en el apogeo y crisis de una industria nacional autoperpetuadora (1960-1990)*. Buenos Aires: Eudeba.

Sánchez Romero, Margarita y Onorato Auxilio Moreno. (2005). "Mujeres y producción metalúrgica en la Prehistoria: el caso de Peñalosa (Baños de la Encina, Jaén)". En Sánchez Romero, Margarita (ed.) *Arqueología y género*. Granada: Universidad de Granada.

Santoro, Sonia. (2010). "La encrucijada del lenguaje no sexista". En Sandra Chaer y Sonia Santoro (comps.). *Las palabras tienen sexo II. Herramientas para un periodismo con perspectiva de género*. Buenos Aires: Artemisa Comunicación.

Scott, Joan. (1999). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson (comps). *Sexualidad, género y roles sexuales*. Buenos Aires: FCE.

Cecilia Senén González y Andrea Del Bono (dir.) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. La Matanza: Editorial Prometeo/UNLaM

Silveira, Sara. (2011). "Género, trabajo y formación profesional: una realidad interdependiente y mutuamente modificante. Género y trabajo. Avances y desafíos

pendientes”. *Revista Aulas y Andamios*. Año 4. República Argentina: Fundación UOCRA.

Svampa, Maristella. (2000). “Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal”. En Maristella Svampa (ed.). *Desde Abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires: Biblos.

Tabbush, Constanza y Mariana Caminotti. (2015). “Igualdad de género y movimientos sociales en la Argentina posneoliberal: la Organización Barrial Tupac Amaru”. *Perfiles Latinoamericanos*. Vol. 23. N° 46.

Ullivarri, María. (2014). “Mujeres de ‘malos pasos’. Una perspectiva aldeana de la lucha de clases”. En Rossana Barragán y Pilar Uriona (coords.) *Mundos de trabajo en transformación: entre lo local y lo global*. La Paz: CIDES-UMSA.

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

Vasilachis de Giardino, Irene. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona. España: Editorial Gedisa S.A.

Vera, Rocío. (2016). *Montaje ¿en línea? Una indignación sobre la trayectoria laboral de mujeres mecánicas e una automotriz*. (Tesis para optar por el título de licenciatura). Universidad Nacional de La Matanza: Buenos Aires.

Wainerman, Catalina. (2003). “La reestructuración de las fronteras de género”. En Catalina Wainerman (comp.). *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF/FCE.

FUENTES

Buenos Aires. (24 de julio de 1975). *Convenio Colectivo de Trabajo 260/75*. (Rama metalúrgica). Recuperado en: http://216.55.179.28/site/wp-content/uploads/2016/11/Convenio_Colectivo_nro_260-75.pdf el 05/11/17.

Buenos Aires. (11 de diciembre de 2006). CONICET. *Resolución N°2857. “Lineamientos para el comportamiento ético en las ciencias sociales y humanidades”*. Recuperado en: <http://convocatorias.conicet.gov.ar/wp->

<content/uploads/sites/3/RD-20061211-2857.pdf> el 03/11/17.

Buenos Aires. (6 de noviembre de 2002). *Ley de Cupo Sindical Femenino. Ley 25.674*. (2002). Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación. Recuperado en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm> el 05/11/17.

Entrevista a Alma M. Delegada y responsable de área en la UOM seccional Quilmes-Berazategui-Varela. Entrevista en profundidad que pertenece al Archivo de Historia Oral del Centro de Documentación de la Historia Laboral del Conurbano Sur, realizada por Florencia Partenio en 2010.

UOM. (2007). *El metalúrgico. Seccional Quilmes, Berazategui, Varela*. N° 24. Septiembre. Quilmes: UOM.

Artículos Periodísticos:

Díaz Romero, Esteban. (15 de febrero de 2016). Conflicto en EITAR. *FM Sur 88.9*. Recuperado en: <http://fmsur889.com.ar/conflicto-en-eitar/>

Metalúrgicas en conflicto. (15 febrero de 2016). *El termómetro. Información con temperatura*. Recuperado en:

<http://eltermometroweb.com/2016/02/15/metalurgicas-en-conflicto/>

Benitez, Camila. (16 de febrero de 2016). Trabajadores de EITAR siguen en conflicto. *FM Sur 88.9*. Recuperado en: <http://fmsur889.com.ar/trabajadores-de-eitar-siguen-en-conflicto/>

Trabajadores EITAR en conflicto - Quilmes - Entrevista a Delegado. (21 de marzo de 2016). *Con los pies en el barrio. FM Wen 93.7. CPB Noticias*. Recuperado en: <https://www.youtube.com/watch?v=KJFvdHyajZA>

Se desploma la actividad metalúrgica. (11 de mayo de 2016). *Info Gremiales*. Recuperado en: <http://www.infogremiales.com.ar/se-desploma-la-actividad->

[metalurgica/](#)

Díaz Romero, Esteban. (1 de junio de 2016). Continúa el conflicto en EITAR. *FM Sur* 88.9. Recuperado en: <http://fmsur889.com.ar/continua-el-conflicto-en-eitar/>

Monje, Graciela. (21 de junio de 2016). Eitar: la lucha de los obreros merecía otra dirección. *La izquierda Diario*. Recuperado en:

<https://www.laizquierdadiario.com/Eitar-la-lucha-de-los-obreros-merecia-otra-direccion>

La industria metalúrgica en crisis. (11 de abril de 2017). *Página 12*. Recuperado en: <https://www.pagina12.com.ar/31073-la-industria-metalurgica-en-tesis>