

Cuadernos del Seminario N° 1
“Investigar en pandemia”



*Seminario de investigación
Los trabajadores en la Argentina actual
Carrera de Sociología - UBA*



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales
Carrera de Sociología

Cuadernos del Seminario N° 1
"Investigar en pandemia"

Seminario de Investigación
Los trabajadores en la Argentina actual.
Carrera de Sociología UBA

Profesora titular:	Paula Varela
Jefa de Trabajos Prácticos:	Mariela Cambiasso
Ayudantes de primera:	Laura Meyer
Auxiliares docentes:	Josefina Lazcano Simoniello
	Lucio Pandolfo Greco
	Juliana Yantorno

Este Documento de Cátedra forma parte de una serie que tiene como propósito difundir los informes finales aprobados por los estudiantes del Seminario como resultado del trabajo de investigación desarrollado colectivamente a lo largo de la cursada.

La Catedra solicita a quienes quieran citar los siguientes trabajos lo realicen indicando la referencia completa: autores, fecha, título del capítulo en *Cuadernos del Seminario N° 1, Seminario de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual", Carrera de Sociología de la UBA.*

Ilustración de tapa y contratapa: JULIETA LONGO

INDICE

Presentación.....	4
1. Las relaciones laborales en tiempo de aislamiento social, preventivo y obligatorio. ¿Golpe a la organización sindical o nuevas posibilidades de acción? Análisis acerca de las intervenciones sindicales de las mujeres trabajadoras en pandemia de COVID-19. <i>Carla Romina Bamonde Billorou, Juan Ignacio Rovere, María Clara Nazar y Mariano Rodríguez.....</i>	7
2. La relación entre las tareas de reproducción social y militancia sindical de las mujeres en el marco de la nueva situación que implicó el ASPO. <i>María Luz Argüello, Julieta Fioresta, Shirly Lerch, Rodrigo Llado y Francisco Gramajo.....</i>	32
3. Acción sindical en contexto de pandemia. <i>Leonel Matías Benevento, Florencia Cynthia Castro, Emiliano Andrés La Rocca y Valeria Lobos.....</i>	60
4. Informe Final (Sin título). <i>Equipo N° 4: Mariana Hebe Giotta, Beatriz Carmen Herrera y Giselle Denise Zangari.....</i>	83

Presentación

Pasaron 10 años desde que pusimos en pie el Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires (<https://lostrabajadoresenargentina.wordpress.com/>). En ese momento, el denominado “mundo del trabajo” volvía a cobrar protagonismo en los estudios académicos locales, empujado por una fuerte recomposición social y gremial de las y los trabajadores de la mano del crecimiento económico post crisis del 2001. Del 2004 en adelante, los diarios habían vuelto a tener su “página de gremiales” y daban cuenta de huelgas, marchas, cortes de Panamericana y otras formas de conflictividad social que tenían a los trabajadores asalariados como principales protagonistas. Las negociaciones colectivas aumentaban en número y en visibilidad, y los acuerdos paritarios ocupaban horas de TV. Este protagonismo del “mundo del trabajo” tuvo una doble expresión. A nivel de las cúpulas sindicales (particularmente de la CGT), sus dirigentes se transformaron en actores políticos privilegiados a través de la fijación de las pautas de aumentos salariales, la participación en organismos tripartitos del tipo del “consejo del salario”, las manifestaciones masivas y la puja (principalmente en el peronismo) por ocupar lugares en las listas electorales. Pero también hubo una expresión del protagonismo “por abajo”: el sindicalismo de base que dio cuenta de sectores de trabajadoras y trabajadores que comenzaron a organizarse en sus lugares de trabajo en forma independiente o directamente en oposición a sus direcciones sindicales. Allí, en ese locus de lucha y organización, cobró un peso relativo la izquierda conquistando Comisiones Internas, Cuerpos de Delegados e, incluso, algunas seccionales sindicales.

Este proceso de “revitalización sindical” se combinó, sin embargo, con la continuidad de las condiciones de precarización del trabajo que fueron impuestas en la década del noventa y que no fueron modificadas durante “la década ganada”. Evidencia de ello fue, en pleno crecimiento económico, la permanencia de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo “neoliberales”, la flexibilización laboral, las tasas de informalidad y, como su resultado, la consolidación de los “trabajadores pobres”: un sector que, aún estando asalariado, está por debajo de la línea de pobreza. Ante esa realidad contradictoria y escurridiza para los discursos del “fin del neoliberalismo” o del “retorno del gigante”¹, nuestras preguntas investigación fueron: ¿qué sucede en los lugares de trabajo donde se produce la puja cotidiana de la explotación? ¿qué expectativas y demandas tiene esta nueva generación de trabajadores? ¿cuáles son sus herramientas de lucha y organización? ¿qué identificaciones políticas se configuran y por qué?

Munidos de esas preguntas (y a la espera de nuevos interrogantes), invitamos a las y los estudiantes de la Carrera de Sociología a llevar adelante la siempre sorprendente experiencia de investigar. Sorprendente porque “la realidad” nunca es lo que pensamos de ante mano; sorprendente porque, contra todo empirismo, la “empiría” es una voraz máquina de exigir teoría; sorprendente porque, arruinando infinitos intentos de

¹ Para un debate con diversas interpretaciones sobre la revitalización sindical de la primera década del siglo XXI en Argentina, véase Paula Varela (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicato, trabajadores y política durante el kirchnerismo*, Buenos Aires: Editorial Final Abierto.

sostener la neutralidad valorativa, el trabajo de campo es siempre un enorme cuestionamiento de quien investiga.

A diez años de ese inicio, el mundo está sacudido por la pandemia de la COVID-19 y el trabajo, ese hecho maldito de la sociedad capitalista, vuelve a estar en el centro del debate ya no solo local, sino mundial. Los noticieros de inicios del 2020 parecían transmitir precuelas y secuelas eternas del gran film "un día sin mexicanos". La pandemia había obligado a los medios a decir lo que el capitalismo (y los capitalistas) no pueden siquiera enunciar: que el mundo se mueve gracias al trabajo de millones y millones de personas. "Trabajadores esenciales" fue el modo en que ese reconocimiento se hizo slogan (y, como tal, intentó limar sus propias asperezas). No solo las y los trabajadores de la salud mostraron su esencialidad, también lo hicieron las millones de cajeras de supermercado, repositores, colectiveros, recolectores de basura, trabajadores de reparto; lo hicieron quienes mueven las camillas y limpian hospitales; quienes trabajan en los trenes y subtes, en las fábricas de alimentos, productos químicos y medicamentos; quienes hacen que la tierra produzca y también (aunque siempre tras un manto de neblina) quienes llevan adelante el trabajo de reproducción social (esa condición de posibilidad de la otra producción) en los hogares, en los barrios, en las comunidades.

En ese contexto, la propuesta del Seminario fue investigar en pandemia. Pero no en el sentido de reconocer la pandemia como telón de fondo (ineludible, por cierto) de nuestra práctica de investigación. Decidimos poner la pandemia en el centro de nuestras preocupaciones: ¿cómo afectó la COVID-19 y el confinamiento las condiciones de trabajo? ¿cómo se articularon el trabajo asalariado y el trabajo de reproducción social no pago? ¿se incrementaron las desigualdades de género? ¿qué pasó con la organización sindical y los reclamos laborales? ¿cómo se conciben los horizontes post pandemia? Con estos interrogantes salimos a hacer trabajo de campo en condiciones de virtualidad. Realizamos 18 entrevistas (virtuales) a trabajadoras y activistas sindicales de distintos sectores de la industria y los servicios. El recorte de género fue producto de nuestra intención de poner sobre la mesa la forma en que la pandemia profundizó las tensiones entre el lugar de trabajo (asalariado), el hogar y la militancia como mundos generizados². Ese trabajo de campo fue interpretado y analizado a partir de un conjunto de herramientas teóricas que conforman el programa del Seminario: teoría de las clases sociales y su morfología contemporánea; abordajes sobre la precarización del trabajo; debate sobre la crisis de los sindicatos; y teoría de la reproducción social y el lugar de las mujeres como puente entre producción y reproducción.

El Cuaderno del Seminario que aquí presentamos es el resultado de esa experiencia de investigación y de la reflexión de las y los estudiantes de la Carrera de Sociología de la UBA. Con este primer Cuaderno inauguramos lo que esperamos que sea una larga serie de documentos de cátedra que permita visibilizar el trabajo de las y los estudiantes y sirva como incitación a la investigación sociológica para las nuevas generaciones de estudiantes. Lo hacemos con la convicción de que el paso por las aulas de nuestra Facultad debe esquivar la presión (que muchas veces proviene de la propia institución

² Para un análisis del lugar de las mujeres trabajadoras en estos espacios generizados, véase Paula Varela (coord.) *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción social. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista*, Buenos Aires: CEIL-CITTA. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/genero-y-trabajo/>

universitaria) a transformarse en una rutina pragmática y burocratizada, terreno fértil de la generación de “ingenieros sociales” que tan útiles son a la naturalización de los discursos dominantes. Por el contrario, concebimos el aula de nuestro Seminario como espacio de producción de un conocimiento crítico, no como slogan vaciado de sentido, sino como resultado de la investigación empírica rigurosa, la confrontación argumentada de ideas y perspectivas teóricas, y la férrea voluntad de intervenir en la disputa por los sentidos desde los cuales se piensa nuestra sociedad, parados (deliberadamente) del lado de los explotados y oprimidos.

Paula Varela, octubre 2021

1. Las relaciones laborales en tiempo de ASPO (aislamiento social, preventivo y obligatorio). ¿Golpe a la organización sindical o nuevas posibilidades de acción?

Análisis acerca de las intervenciones sindicales de las mujeres trabajadoras en pandemia de COVID-19.

Carla Romina Bamonde Billorou, Juan Ignacio Rovere, María Clara Nazar y Mariano Rodríguez

Resumen

Este trabajo da cuenta de los problemas generados en el ámbito de la producción, como en el de la reproducción, a partir de la implementación del Aislamiento Social y Preventivo impuesto tras la irrupción de la pandemia Covid-19, así como también de las nuevas prácticas sindicales generadas para dar respuesta a los mismos. A fin de realizar una descripción de dichos problemas, se realiza un análisis de similitudes y diferencias entre aquellas trabajadoras que mantuvieron la asistencia presencial en sus lugares de trabajo y aquellas que debieron cambiar a la modalidad de teletrabajo. Para esto, el trabajo se basa en el análisis de entrevistas y recientes publicaciones sobre el mundo del trabajo en tiempos de pandemia. Finalmente se presentan interrogantes acerca de la potencialidad de las nuevas tecnologías de comunicación como vía de fortalecimiento de la organización sindical, así como también los obstáculos presentados por la conducción sindical para llevar adelante dichas prácticas.

Nuestro problema de investigación

¿Cómo afectó a la militancia de las activistas y delegadas sindicales las medidas de Aislamiento Social y Preventivo (ASPO)? ¿Cuáles son los problemas que surgieron, los obstáculos que se les presentaron y las demandas relacionadas con esos problemas? Y ¿cuáles fueron al respecto las prácticas que desarrollaron las activistas y delegadas, en el hogar y en el lugar de trabajo para realizar su actividad sindical?

La “doble opresión” que el sistema capitalista ejerce sobre la mujer trabajadora, esto es la explotación en su lugar de trabajo, y el trabajo no remunerado en el hogar, significó desde los inicios del movimiento obrero una dificultad para que las mujeres puedan desarrollar la actividad sindical. A esto, se suman otras dificultades del patriarcado reapropiado por el capitalismo, como lo es la mayor precariedad laboral para las mujeres o la diferencia salarial, entre otras.

Sin embargo, esto no impidió que las mujeres fueran protagonistas en la organización y la lucha de la clase trabajadora. Para esto han tenido que sortear diversos problemas y desafíos, tanto en el ámbito laboral como en el hogar.

La pandemia COVID-19 y las medidas de ASPO, significaron un cambio sustancial en las formas de organización sindical y han generado nuevos obstáculos para llevar adelante la actividad sindical. Por ello, resulta de primer orden comenzar a dar cuentas sobre las primeras estrategias y prácticas que las mujeres activistas han implementado para sortear esta coyuntura durante los siete primeros meses de persistencia de la crisis sanitaria. De este modo, ya sea como consecuencia de la implementación del “teletrabajo” o debido a las dificultades de realizar reuniones y asambleas presenciales, fueron desarrollándose nuevas prácticas de organización. Este escenario también limitó las posibilidades de llevar a cabo las habituales medidas de fuerza por parte de los sindicatos.

Nuestra hipótesis de trabajo

La clase obrera ha generado, durante toda su historia, diversos métodos y formas de organización y de lucha, de acuerdo a los diversos contextos y conflictos que surgieron. Mutualidad, sindicalismo, actividad clandestina, cuerpos de delegados, coordinadoras interfabriles, etc. Dentro de estas diferentes formas de organización y/o de lucha, las mujeres trabajadoras conquistaron formas propias de organización y prácticas sectoriales, como comisiones de mujeres en fábricas, representatividad en sindicatos, en huelgas, etc.

De este modo, sostenemos que las condiciones impuestas por la pandemia de COVID-19 y las medidas y normativas establecidas para el ASPO, hicieron que las delegadas y activistas desarrollaran nuevas prácticas de organización sindical en el lugar de trabajo y nuevas formas de organización en el hogar, que permitieran hacer frente a los problemas que surgieron y obstáculos que se presentaron durante los siete primeros meses de persistencia de la coyuntura sanitaria.

Nuestros objetivos

Objetivo general

Indagar en los obstáculos y/o problemas que enfrentaron, así como las prácticas que desarrollaron las delegadas y activistas mujeres para llevar adelante la organización sindical y hacer frente a las demandas obreras surgidas en el contexto de la pandemia de COVID-19, durante los siete primeros meses de ASPO.

Objetivos específicos

Los problemas que surgieron, los obstáculos que se presentaron y las prácticas desarrolladas para llevar adelante la organización sindical, tienen asimismo diversos aspectos sobre los que pretendemos dar cuenta:

- 1) Indagar en qué medida la coyuntura de ASPO obstaculizó la realización de asambleas y otras instancias de debate y toma de decisiones colectivas;
- 2) Dar cuenta de los obstáculos que se presentaron al momento de llevar adelante medidas de lucha o acción en la coyuntura de ASPO.

- 3) Describir las nuevas prácticas que las delegadas y activistas desarrollaron frente a los obstáculos que se presentaron.
- 4) Identificar el surgimiento de nuevas reivindicaciones por parte de los trabajadores a partir del ASPO y su relación con las reivindicaciones anteriores a la pandemia.
- 5) Señalar las diferencias o puntos comunes entre aquellas delegadas y/o activistas que deben realizar su trabajo en modalidad "teletrabajo" respecto de aquellas que mantienen la modalidad de trabajo presencial.

Nuestro marco teórico

Como consecuencia de la irrupción de la pandemia del COVID-19, las respuestas del Estado argentino para enfrentarla provocaron un conjunto de circunstancias que alteraron sustancialmente un contexto que ya experimentaba la economía, en particular considerando la fragilidad de dicho sector. (Manzanelli, Calvo y Basualdo, 2020). De este modo, la emergencia sanitaria significó una profundización de las condiciones económicas, causando que la economía se contrajera cerca del 12%.

Esta situación no solo afectó a la clase trabajadora de Argentina, sino que debido a su impacto mundial, desde la Organización Internacional del Trabajo, se avanzó en la publicación de las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus), que contiene una serie de recomendaciones para la preservación de los puestos de trabajo y de condiciones dignas de vida, enfatizando en que los gobiernos deben procurar medidas para el sostenimiento del empleo y la protección social, y al mismo tiempo deben garantizar la estabilidad y continuidad de las empresas a través de medidas de estímulo fiscal y monetario (Basualdo y Peláez, 2020, pp 4).

En este marco, la crisis económica acentuada por la pandemia y ante la paralización de muchas actividades productivas y comerciales tras el ASPO, el asunto de las relaciones laborales deviene una cuestión central de la agenda pública como consecuencia de la pugna entre el sector sindical y el empresarial. En consecuencia, el gobierno nacional tomó medidas tendientes a aminorar las consecuencias del ASPO respecto del nivel de ingresos de los sectores más vulnerables. Sin embargo, luego de unos meses, se observa un fuerte impacto sociolaboral. En particular, sobre la discusión en torno a quién y cómo se debe afrontar las consecuencias de la crisis (Basualdo y Peláez, 2020, pp4). Según el Observatorio de Despidos y Suspensiones durante la pandemia de La Izquierda Diario, apenas 4 meses después de decretada la cuarentena más de 5 millones de trabajadores registrados habían sufrido algún tipo de ataque patronal, ya sea despidos, suspensiones o rebajas salariales. Este panorama es aún más grave si consideramos que según el informe de CIFRA-CTA de abril de 2020, los trabajadores registrados representaban el 47,7% del total de la masa laboral, y el impacto de la crisis fue mayor en el sector informal o no asalariado. Adicionalmente, según Clara Marticorena y Lucila D'urso (2020) al profundizarse la crisis económica preexistente, las medidas impuestas por la pandemia tuvieron efectos diferenciados en los distintos colectivos de los trabajadores, y en todos los casos implicaron una mayor precariedad laboral.

De este modo, la imposición del ASPO llevó a los trabajadores a enfrentar situaciones sumamente desventajosas en sus nuevas condiciones laborales. Por un lado, aquellos trabajadores esenciales que debieron asumir los riesgos de contagio por no haberse establecido los protocolos de seguridad e higiene en sus ámbitos laborales³. Por otra parte, aquellos/as que pudieron sostener tareas mediante teletrabajo, también vieron extendida la jornada laboral en muchos casos, la mayoría sin regulación alguna. Ello, con una carga adicional por tener que reacondicionar las formas de trabajo a nuevos formatos, herramientas y procedimientos, sin contar en muchos casos con elementos de trabajo ni el equipamiento para adecuar los espacios en el hogar (Basualdo y Peláez, 2020, pp 5). Esta situación de aislamiento significó también una sobrecarga de tareas del hogar y de cuidado de personas mayores y menores frente a la necesidad de garantizar "las condiciones de reproducción social. Esta situación afectó en una proporción mayor a las mujeres (Basualdo y Peláez, 2020, pp 6)

Como parte de los trabajos recientes que estudian los impactos de las medidas de teletrabajo, la investigadora Nuria Giniger (2020) realiza un estudio sobre el proceso de masificación del home office o teletrabajo como modalidad, que produjo una gran cantidad de dificultades para las y los trabajadores en todo el mundo. La autora destaca elementos relevantes para pensar las prácticas sindicales de las mujeres activistas y/o delegadas. En primer lugar, partimos de la noción amplia de la clase trabajadora (Antunes 2005), con el fin de incluir tanto a los trabajadores que realizan trabajo productivo como improductivo a cambio de un salario.

De este modo, es relevante indagar acerca del rol de las trabajadoras considerando un abordaje desde la teoría de la reproducción social (en adelante TRS). Esta perspectiva busca dar cuenta de la relación entre producción y la reproducción social como una unidad diferenciada (Arruzza, Bhattachatya, 2020). En ese sentido, las nuevas prácticas sindicales desarrolladas durante la ASPO se insertan en un contexto previo de creciente feminización y precarización de la producción y, al mismo tiempo, de mercantilización del trabajo reproductivo (Varela, 2020). En palabras de (Antunes 2005), esa feminización del trabajo sumado a la polivalencia y multiactividad del trabajo femenino, es parte de lo que la explotación capitalista y la opresión masculina convierten en una nueva fuente de desigualdad. En este sentido, las mujeres activistas y delegadas han sido sujetos claves a la hora de dar respuestas a problemas y obstáculos tanto en el ámbito del hogar como del trabajo, dando lugar a una lucha de clases con aspectos de tipo anfíbio (Varela, 2020), es decir que afectan tanto al proceso de producción como de reproducción social, y siendo las mujeres quienes se encuentran en un lugar central en dicho proceso.

Siguiendo esta línea, según un análisis realizado por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía Nacional, la forma en que se mide el PBI deja afuera del cálculo el aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (en adelante TDCNR) a la economía nacional, que sería del 15,9% y "El aporte por género del TDCNR al PIB es desigual: el 75,7% proviene de tareas realizadas por mujeres. Es decir, las mujeres realizan más de las tres cuartas partes del TDCNR y, de

³ Los trabajadores/as del sector privado también se vieron afectados en algunos casos por la imposibilidad de las empresas de pagar sus sueldos, y en otros casos por la decisión de las empresas de mantener sus niveles de ganancia al costo que se requiera, lo que las llevó a promover la reapertura de actividades sin condiciones básicas de salud y protección, y exponer a los/as trabajadores/as y sus familias al contagio (Basualdo y Peláez, 2020, pp6) .

este modo, dedican, el total de ellas en su conjunto, 96 millones de horas diarias de trabajo gratuitas a las tareas del hogar y los cuidados. Este resultado se encuentra estrechamente vinculado con la carga desigual de tareas domésticas y de cuidado, y se traduce en términos de valorización monetaria en que las mujeres aportarían \$3.027.433 millones (75,7%) a la economía, mientras que los varones aportarían \$973.613 millones (24,3%). Es decir, las mujeres aportan 3 veces más al PIB en el sector con mayor relevancia y más invisibilizado de toda la economía nacional.”⁴(Ministerio de Economía, 2020)

Por otra parte, es de indicar que las trabajadoras son reconocidas como un sujeto que, a la vez que se encuentra influenciado, en parte determinado, y actuado por las relaciones sociales, construyendo sus vidas a través de las prácticas sociales, tanto individual como colectivamente” (Hirata y Kergoat, 1997, pp 36). Procuraremos evitar, para dicho fin, establecer un análisis donde el sentido de los sujetos sociales, en este caso las delegadas/activistas, se encuentre exclusivamente determinado por las relaciones de clase. De este modo, acordamos con aquello que Hirata y Kergoat (1997) llaman relaciones sociales de sexo. Dicho concepto facilita un mayor dinamismo y permite observar, tanto la explotación de clase, como la opresión de género que padecen las mujeres en su lugar de trabajo y además las posibilidades de estudiar la combatividad y la sumisión, tanto el mundo del trabajo como en el hogar, como dos caras de una misma práctica social (Hirata y Kergoat, 1997).

Siguiendo también la TRS es posible dar cuenta de las condiciones de desigualdad en que participan las mujeres activistas y/o delegadas en la vida sindical. A partir de considerar la relación entre lo que sucede en el trabajo y el vínculo con las actividades del hogar, podemos dar cuenta de un condicionamiento respecto de la dedicación a la militancia en el ámbito laboral (Varela 2019). Este condicionamiento influye en la capacidad de dedicación y con ello en las posibilidades de atender o dar respuesta a las demandas que genera la actividad sindical. En un contexto desafiante y demandante como lo es el ASPO, estos condicionamientos se pueden ver exacerbados influyendo en las prácticas que se adopten desde el gremio para atender al fenómeno.

Asimismo, y a fin de analizar los procesos sindicales en los diferentes lugares de trabajo, resulta ilustrativo el análisis de Adolfo Guilly respecto a la “anomalía argentina”. El autor analiza la fuerte tradición y peso de la forma celular de la organización del movimiento obrero que “por su origen, reproducción y funcionamiento, resulta refractaria a su asimilación en las instituciones de la sociedad capitalista” (Guilly, A. 1990: 199). Asimismo, esa organización de tipo celular, con delegados o cuerpo de delegados, tiene funciones más o menos desarrolladas de acuerdo al nivel de la lucha de clases y destaca que la toma de decisiones y el control democrático se lleva a cabo mediante la adquisición del hábito de la realización de asambleas y reuniones en el lugar de trabajo lo constituye su expresión política y formulación orgánica. Bajo esta concepción es posible indagar en qué forma se dieron los procesos sindicales de organización y toma de decisiones con la incorporación del teletrabajo y con las medidas de protección y aislamiento en los espacios en donde se realizan tareas presenciales.

⁴ Los cuidados, un sector económico estratégico. Disponible en: [los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_o.pdf \(argentina.gob.ar\)](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_o.pdf), pag 11

Fuentes y metodología

El proyecto se realiza de acuerdo con los criterios comprendidos dentro de la metodología cualitativa (Sautu: 2003. 66), ya que los datos se producen a partir de conceptos teóricos generales y de la observación de casos particulares, donde los agentes sociales ocupan el lugar central del análisis. Los objetivos se delimitan dentro de un recorte de la realidad y pretenden dar respuestas particulares sobre el tema. Para esto se procede al desarrollo de una investigación desde la perspectiva exploratoria descriptiva a partir de una muestra de casos a través de los cuales se pretende ilustrar la situación de las trabajadoras, considerando que se insertan en un entorno social más amplio del cual forma parte.

El lenguaje tiene un papel central en la constitución de relaciones sociales y de la realidad social, es por eso que para el desarrollo de la investigación se usará un tipo de fuentes primarias, tratándose éstas de entrevistas en profundidad. Esta técnica permitirá organizar datos, guiando el relato en torno a cuestiones relacionadas con las variables seleccionadas; pero dará lugar a la introducción de respuestas abiertas que pueden ser expandidas según lo requiera el análisis de este trabajo con el propósito de analizar las tendencias discursivas de las trabajadoras. En ese sentido, vale señalar que las fuentes primarias provienen de un trabajo de campo realizado por el equipo y estudiantes del Seminario de Investigación en 2020. Este trabajo supone además la realización de grillas conceptuales para facilitar el análisis de las categorías. Dicha grilla se anexa a este informe.

Asimismo, el cuerpo teórico de la investigación surge del material obligatorio de la cátedra, así como de investigaciones recientes publicadas en torno a esta coyuntura sanitaria y su impacto en las relaciones laborales. También se utilizan fuentes secundarias como artículos periodísticos e información oficial provista por el Ministerio de Economía que dan cuenta de las repercusiones de la pandemia en el ámbito laboral.

Análisis de las entrevistas

Los cambios generados por la pandemia y a partir de la ASPO tuvieron implicancias diferenciadas en el ámbito laboral y algunos problemas en común, respecto a quienes tuvieron que adecuarse a la modalidad de teletrabajo, y con relación a quienes continuaron realizando tareas en su habitual locación de trabajo. A fin de poder realizar un análisis de las nuevas prácticas de organización sindical llevadas adelante por las trabajadoras activistas y/o delegadas nos proponemos, en primer lugar, señalar algunos de dichos problemas:

El incremento en las tareas de reproducción social

Como consecuencia de las medidas impuestas para dar respuesta a la irrupción de la pandemia, el ámbito de la reproducción social sufrió un gran impacto, principalmente respecto de aquellas mujeres que tienen personas a cargo y llevan adelante tareas de cuidado. En este sentido, el cierre de los establecimientos educativos y la imposibilidad contar con personal de apoyo en casas particulares que realicen las tareas domésticas y de cuidado remunerados, aumentó la carga de trabajo no remunerado en el ámbito de la reproducción social. Según el análisis del Ministerio de Economía "el efecto de la

pandemia COVID-19 transforma la composición sectorial del PBI, de modo que el peso del TDCNR aumenta entre 5,9 y 7,1 pp con respecto a un escenario sin pandemia. A su vez, el peso del TDCNR se amplía mientras la mayoría de las actividades se contraen. Esto es consecuencia de la mayor exigencia que enfrentan los hogares para llevar adelante todas estas tareas en un contexto en el cual las instituciones comunitarias, de cuidados, educativas, y de contención están cerradas; y el mayor tiempo de permanencia en los hogares. El aumento del peso del TDCNR recae principalmente sobre las mujeres y reproduce una lógica de desigualdad. En la situación previa a la pandemia, la llamada "crisis de los cuidados" ya era de gravedad" (Ministerio de Economía, 2020)

En particular, esto puede visibilizarse en el caso de mujeres con hijos menores en edad escolar, ya que el trabajo de cuidado, atención y apoyo a la enseñanza se multiplicó. En este sentido una activista plantea que

"el nivel de demanda de nosotros se duplicó, se nos duplicó el trabajo. Nos recargaron los días con asistencia en la casa, sin esta apoyatura, eso, las tareas de cuidado que viene a ser con que la persona que trabaja en casa dejó de venir. Esas tareas de cuidado y de mantención de la casa pasó a nosotros. La escuela suspendida, el corrimiento del Estado en el cuidado de los niños cinco horas diarias recayó sobre nosotros..." (Entrevista 12 - Clara -Salud)

El impacto en el hogar recayó mayoritariamente en las mujeres, una desigualdad ya existente pero que las medidas del ASPO dieron mayor visibilidad.

"Todavía siguen siendo las mujeres las que se ocupan de las tareas de la casa, se ocupan sobre todo de los chicos, de limpiar, de lavar de cocinar, de lavarles la ropa... ...Con la cuestión de la pandemia, trabajan veinte horas por día... ...Implica estar disponible todo el tiempo... ... la pandemia este sí impacta, pero bueno por desigualdades que son previas, ¿no? A la pandemia, así que, en algunas cuestiones por ahí lo o lo evidencia más, o lo profundiza, o lo justamente por eso tiene ese impacto diferenciado." (Entrevista 7- Mabel, docente)

Otro caso es el de Silvia, delegada en Astillero Río Santiago en el que debe repartir su actividad sindical con el estudio y el cuidado de su hijo y su padre ya anciano. En su tiempo libre se encargaba del cuidado del hombre mayor: *"mi papá tiene 72 años vive en el campo y el de allá no puede salir porque no le dieron permiso y porque sigue teniendo el domicilio de mi casa entonces si o si el cobro y las mercaderías se la teníamos que llevar desde acá" "tenés el tema de la escuela que yo estoy estudiando y tengo al nene viene y me dice má má... la tarea esto, la comida" (Entrevista 5 -Silvia, limpieza)*

Las delegadas y activistas van a encontrarse, por ende, con dificultades al momento de poder participar activamente debido al acrecentamiento de tareas en el ámbito doméstico.

"En cuanto algunas cuestiones con las mujeres entonces cuesta mucho es que una no se victimiza sino que realmente que las tareas de cuidado siguen estando a nuestro cargo ehh y es una lucha constante que corresponde a todos los integrantes de la familia este.. es que uno está en su lugar de trabajo y después tiene que llegar a casa y mmm y tiene que tener el rol de mamá de cocinera de maestra! en este momento entonces se hace muy difícil, yo me tuve que preparar en maestra de mis

hijos y no estoy preparada para eso". (Entrevista 4 - Dolores, delegada de Carrefour)

Problemas del teletrabajo y (nuevamente) la reproducción social

Entre algunos de los cambios bruscos que generó el ASPO, se encuentra la implementación del trabajo remoto o teletrabajo. Según Giniger "el teletrabajo, trabajo remoto o home office no es un 'nuevo trabajo', es una modalidad de organización del trabajo" (Giniger, 2020, pp26). Entre las entrevistadas la amplia mayoría que realizó trabajo desde su hogar se encuentran en el sector público, pero dicha modalidad también fue utilizada en el ámbito privado, principalmente en algunas áreas del sector servicios.

Si bien, como marca Antunes, el trabajo a domicilio y la telemática es parte ya de algunas tendencias en el mundo del trabajo, estas eran referidas mayoritariamente a la desconcentración del proceso productivo en algunas ramas o a la expansión de la flexibilización laboral y al avance de la horizontalización del capital productivo. Estas tendencias, si bien no son del mismo tipo de trabajo remoto que surgen de las entrevistas, si le permitieron al autor prever un tema crucial: "es menester agregar que el trabajo productivo a domicilio, del cual se apropian estas empresas, se mezcla con el trabajo reproductivo doméstico ya mencionado, haciendo aflorar nuevamente la importancia del trabajo femenino" (Antúnez, 2005, pp 206)

Algunos de estos problemas los reflejan varias de las delegadas trabajadoras que realizan su actividad a través del teletrabajo muestran una enorme complicación con las labores en el ámbito de la reproducción al confundirse el límite entre lo que corresponde al trabajo productivo y al de reproducción. Catalina, delegada de desarrollo social de CABA, nos dice:

"Si, de todos modos, se me transfiguro mucho la organización cotidiana porque bueno se, en ciudad no hubo licencias para las compañeras con hijes a cargo, hay eximición de asistir al lugar de trabajo. Entonces, es muy complicado porque, no es porque estés realizando tareas de teletrabajo te baja la demanda de estar ateniendo..." (Entrevista 15 -Catalina- Desarrollo social CABA-)

Como plantea Giniger (2020), esta modalidad de trabajo es posible por el avance de las TICs (tecnologías de información y comunicación), particularmente los smartphones, las computadoras personales e internet a lo que se suman los software de comunicación como plataformas y redes sociales. La mezcla de estos ámbitos (el de la producción y la reproducción) también se entrecruzan en lo referente a las computadoras personales, celulares, la conexión de internet del hogar que se transforman en herramientas de trabajo. Este avance del capital sobre el trabajo, en el sentido de que los medios para realizar el trabajo dejan de ser provistos y pasa a ser responsabilidad del trabajador proveerse de los recursos. Mabel trabaja en el área informática en una escuela y da cuenta de este tipo de problemas en el sector "*obviamente nosotros ponemos nuestras computadoras, ponemos Internet, y lo pagamos de nuestro bolsillo, todas mis compañeras y yo tuvimos que adecuar la casa, y hacerse de pizarras"* (Entrevista 7 – Mabel - Docente)

Así, con la modalidad de teletrabajo, costos que corresponderían afrontar al empleador, pasan a ser un incremento en los gastos de las trabajadoras, ya sea en internet, nuevas computadoras o incluso sillas ergonómicas para realizar las tareas:

"Entonces... este... las herramientas... si. Las tengo. Obviamente. Pero porque sale todo de mi bolsillo al igual que el celular... eh... yo una vez por semana llamo a todas las familias... (son 25 familias) ... y las llamo desde mi celular " **(Entrevista 11 Gretel, docente nivel inicial)**

Otro de los problemas de la modalidad virtual del trabajo se observa en lo difuso y extendido de la jornada laboral. La misma entrevistada señala, *"el primer mes estuvimos incursionando porque para todos era nuevo, pero después una vez, una mamá me escribió a las 8:00 de la noche. Yo no le contesté y al otro día se enojó. Entonces tuve que hacer pautas con ellos diciendo mi horario laboral"* **(Entrevista 11 Gretel, docente)**. Siguiendo con lo planteado por Giniger (2020), este límite difuso del horario laboral ha comenzado a viralizarse la noción de "derecho a la desconexión continua".

En el caso de las trabajadoras que atienden a grupos en situación de vulnerabilidad social, su rol les permite dar cuenta tanto de los problemas laborales, como también del impacto en dichas familias:

"Con todos los problemas que tienen las familias, la falta de conectividad. Hay familias que tienen un celular y son seis chicos, y ese celular lo usa la mamá, entonces recién lo pueden usar cuando la mamá vuelve de trabajar. Con todas esas complicaciones nos encontramos cuando llegó la pandemia, y hubo que pasar toda la necesidad" **(Entrevista 7- Mabel, docente)**

Pero, además, es posible identificar la dificultad que representó el cambio repentino en utilizar nuevas herramientas laborales sin la capacitación previa adecuada. Esto ha sido identificado en los siguientes términos:

"Yo creo que tuve un entrenamiento fuerte porque justamente una tiene participación en los distintos espacios, como el espacio gremial u otros espacios laborales de mis otros trabajos, tuve bastante entrenamiento como para poder afrontar la cursada pero también me imaginaba en los compañeros que están con poco acceso a la conectividad, que mal que mal por ahí no va la dificultad sino la de conocer cómo funciona una plataforma, como hacer para armar una reunión de zoom. Un montón de cosas que hizo que se entrenase en un montón de tareas que no sabíamos cómo resolver ¿no? entonces, bueno eso se hizo a los ponchazos". **(Entrevista 16 -Claudia -Docente universitaria y trabajadora estatal)**

En particular las docentes, tuvieron que sortear en muchos casos una doble dificultad, la de aprender a utilizar las plataformas virtuales y la de solucionar los problemas de sus alumnos.

"bueno nosotros desde subir yo las cosas que hago, subir las cosas al blog de la escuela, hacer tutoriales sobre cómo se usan las herramientas, ehh tener clases con las profes, con mis compañeras y compañeros, para sí, para mostrarles cómo se usan un montón de herramientas de la virtualidad; que hay muchos que no tenían idea, otras sí tenían más idea, pero bueno, que fue adaptarse a todo esto nuevo. (Entrevista 7- Mabel, docente)

De este modo, el entorno virtual se presentó en parte como alternativa y por otro lado como imposición frente a la imposibilidad de articular comunicaciones a través de plataforma oficiales. Estas formas de organización con las aplicaciones que están al alcance han ocasionados problemas adicionales como identifica una entrevistada:

"Accedimos todas hacernos un Facebook del jardín, para después de dividirlo en sala... y cada uno manejar su sala desde la virtualidad en Facebook. Algunas... se agregaron al grupo de la familia... yo lo veía un poco conflictivo eso, porque a veces... los mensajes no llegan como uno lo quiere expresar y puede traer problemas, disturbios, entonces... preferí no" (...)" al principio nosotras estuvimos muy presionadas... eh... por el tema de... de... entregar actividades, de hacer un montón de cosas... que teníamos que hacer virtualmente, que antes no lo hacíamos (...) al principio estuve un poco angustiada con el tema de que las familias no se comunicaban...uno subía las actividades y no tenía respuestas" (...)"Y si no... se manejan con el celular... y la familia tiene un solo celular. Y capaz que ese celular lo usa el hermano más grande... a veces las familias me decían eso: No hacemos tus actividades, porque priorizamos a la de primaria. O al de secundario. Este... entonces bueno, fue un poco... es todavía un poco... conflictivo trabajar desde la virtualidad" (Entrevista 11 Gretel, docente)

Presencialidad y ASPO: Nuevos desafíos

En el caso de las trabajadoras que tuvieron continuidad de sus tareas en el lugar de trabajo, el problema quizás más recurrente es el de mayor intensidad de trabajo, en particular debido a que no se incorporó nuevo personal para cubrir a aquellos con licencias. Junto con esto, surge como problema generalizado la falta de protocolos o de medidas de protección sanitarias adecuadas, como marcan varias delegadas:

"Hay trabajos en talleres que es imposible tener la distancia correspondiente, porque hay laburos que se hacen de a dos de a tres de a cuatro y tenés que estar tocando los elementos y es imposible el guante de látex no lo puedes utilizar para las herramientas y eso es imposible, te doy un protocolo para que sepan que lo tenés y las cosas que no las puedes usar bueno...entonces se cumple y no se cumple" (Entrevista 5 - Silvia, limpieza).

Por otra parte, una entrevistada agrega:

"De arranque, desde arranque, nos daban unos barbijos no adecuados. Que parecían de papel. Que lastimaban la cara. Pero no adecuados. No entraban no encuadraban en salud los barbijos esos. Los guantes nos... como que nos pedían que no gastemos tanto. Y alcohol en gel... Dejé de haber alcohol en gel. Empezó a ver alcohol líquido, porque lo podían llevar, a hacer 70/30." (Entrevista 13- Josefina-Salud- Rosario)

En el mismo sentido, otra delegada coincide en que problemas más recurrentes tras la irrupción de la pandemia estaban relacionados a la seguridad personal de los compañeros y recuerda la situación:

"Nosotros estábamos en una época donde en Argentina habían habido uno o dos casos y en Europa explotaba, y EEUU también...entonces los compañeros cada vez que llegaba un Madrid, un Miami o incluso Brasil, ya estaban con miedo, ya no querían seguir atendiendo más...y terminamos un día diciendo se terminó y salimos de los locales y ahí se empezó a sacar a los compañeros del local, donde de repente aparecen los jefes, gerentes, montón de directivos para hacerse cargo de la situación y para ver como lo empezábamos a manejar" (Entrevista 3 -Juana-cajera Freeshop)

Esta falta de protocolos que garantizaran la seguridad de los trabajadores no solo afectó al sector privado sino también al sector público como lo señala Catalina:

"Desde la falta de capacitación del Ministerio en relación a lo que estaba significando esta pandemia, cuáles eran las medidas de cuidado y de prevención que había que tener en todo sentido, no solo en la provisión de equipos de protección personal, sino también en organizaciones dinámicas de trabajo que pudieran de algún modo prevenir y generar menores posibilidades de contagio".
(Entrevista 15 -Catalina-Desarrollo social CABA)

El aumento de trabajo y a mayor cantidad de tareas también se ve tanto en el sector privado, como en el público. Juana, trabajadora del freeshop relata que

"entonces lo que está pasando es que ahora está empezando a haber más vuelos y se está necesitando más gente en los locales entonces la gente quiere levantar la suspensión lo menos posible entonces a los pocos trabajadores que están yendo los están haciendo estirar a más no poder, están cumpliendo el horario como corresponde (eso está todo bien) pero sí están haciendo que hagan 'todo'"
(Entrevista 3 - Juana, cajera Freeshop).

"No tenemos autorizado el descanso, los trabajadores de la salud. Y eso es muy estresante, trabajar a destajo cubriendo al que se va, y sin saber si en algún momento vas a descansar en lo que va del año." **(Entrevista 12, Clara, sector salud)**

Las patronales, al mismo tiempo, presionan a las mujeres para que no tomen las licencias por encontrarse dentro de los factores de riesgo o por cuidado de hijos en edad escolar que estableció el decreto que implementa el ASPO, por lo que muchas trabajadoras tuvieron que retomar sus tareas a pesar de tener hijos en edad escolar. Así lo comenta Joaquina del sector gráfico:

"lamentablemente muchas de las compañeras tuvieron que ir a trabajar por la presión que tenían sobre ellas de las empresas que han (no se escucha bien) muy pocos son las que se quedaron un tiempo pero un mes dos meses y después empezaron a llamarlas para volver a trabajar y bueno hubieron casos con enfermedades así que em eh con cáncer y todo eso las compañeras que ahí también en el decreto salía que eran riesgo persona de riesgo entonces eh se tenían que quedar en su domicilio hasta que la pandemia pasara pero bueno eh las complicaciones eran difícil de afrontar pero bueno eh las empresas empezaron a presionar en este sentido a las compañeras y bueno muchas tuvieron que ir a trabajar porque son sostén de familia eh para no perder el trabajo mucho miedo de perder su trabajo como" **(Entrevista 2- Joaquina - Gráficos MDZ)**

En sentido similar nos relata Silvia *"pero hay varios otros que si son de riesgo que si lo llamaron y por miedo volvieron igual y están trabajando personas con diabetes, sobrepeso, hipertenso y un montón de otras cuestiones que no pueden volver y han vuelto"* **(Entrevista 5 - Silvia, limpieza).**

Es decir, vemos que en muchos casos las patronales no cumplieron con lo establecido en los decretos de ASPO o bien, aduciendo que se trata de tareas esenciales convocaban a la totalidad del personal, incluyendo aquellos que entraban dentro de los factores de riesgo. Cabe destacar que el Estado no cumplió en este sentido ningún

rol de control. Un ejemplo de esta situación fue el Ingenio Ledesma que, por obligar a aquellos trabajadores de riesgo a ir a trabajar, fue una de las fábricas industriales con mayor cantidad de fallecidos por COVID - 19 (La Izquierda Diario: 28/08/20).

Problemas comunes: paritarias y despidos

Como puntos problemáticos comunes, entre aquellas que realizaron teletrabajo y quienes no, podríamos nombrar la falta de paritarias:

"en el sector público la política salarial viene siendo absolutamente precaria, totalmente precaria, o sea, no...no... nuestro salario es el mismo del 2019, nada más que viene sucediendo políticas de bonos, incentivos, nada más que en negro y no remunerativos. O sea, no figura en nuestra, en nuestro sistema previsional. Son pagas en negro, bonos en negro le llamamos nosotros, no es aumento salarial. Y tampoco hubo paritaria en la provincia de Santa Fe." (Entrevista 12, Clara, sector salud).

Por su parte, otra delegada agrega,

"bueno, pero a ver la empresa que quiere esto quiere lo otro es como bueno, bastante que le estamos dejando pasar que no hay paritarias. Porque no las hay, porque el sindicato ni siquiera lo está planteando a eso como un tema. Están en contener la situación y ver que no reduzcan los salarios y la verdad que la paritaria ni la están planteando". (Juana, delegada del Freeshop)

Es importante señalar que varias entrevistadas hicieron referencias a despidos, no renovación de contratos o, en el caso de la docencia, el no nombramiento de suplencias:

"claro, eh despidos hubieron sí porque hay empresas muy chiquitas y bueno hubo dos compañeras y compañeros fueron despedidos hubo una empresa que fue cerrada con más de 50 compañeros, pero era una internacional y cerró en todo el mundo de su país de origen entonces acá en Mendoza también lo cerró" (Entrevista 2- Joaquina - Gráficos MDZ)

"Lo que pasa que no están trabajando... porque no hay suplencias ahora. Ninguna compañera sale... porque ni siquiera te dan... si vos tenés COVID, eh... porque hubo caso de compañeras con COVID... no... no te dan licencia. O sea, como que... dejan... pasar que tu laburo lo hagan otras... Esa es otro... tema. Recae el laburo en otras compañeras... para ayudar a esa compañera que por un... una semana no va a poder estar... porque tiene fiebre, está cansada, o etcétera... este... entonces no piden suplente" (Entrevista 11- Gretel-Docente nivel inicial)

"No, eh... sí algunas interrupciones de contratos. De personas que estaban ahí trabajando como monotributistas. Está todo ahí sin resolverse aún, pero mucha inseguridad laboral. Sí. (Entrevista 12, Clara, sector salud)".

Claudia también agrega,

"si bien no tuvimos paritaria en salud nos dieron sucesivos bonos que hicieron las veces digamos de la compensación de lo que fuimos perdiendo por la inflación, pero no tuvimos reducción que, sí tuvieron varias personas, o incluso gente que como la materia no se daba digamos directamente les decían que se suspendían

algunos nombramientos. (Entrevista 16 -Claudia - docente universitaria y trab estatal)"

Al respecto, cabe destacar que según el Observatorio de Despidos durante la Pandemia (2020), en los primeros cuatro meses de la cuarentena la cantidad de despidos en el sector registrado fue de 747.807, mientras que las suspensiones llegaron a 1.806.996 trabajadores. Esto, no contempla las no renovaciones de contratos.

Formas en que las delegadas/activistas superaron (o no) esos obstáculos

En relación a las nuevas formas y mecanismos en que las activistas y delegadas enfrentaron las diversas dificultades, también identificamos puntos de encuentro y diferencias respecto al trabajo de forma presencial de aquel que se realizó vía teletrabajo.

Las herramientas de comunicación al servicio de la organización.

El punto común que surgió es sin dudas la incorporación de la tecnología como vía predilecta para organizarse, intercambiar o tomar decisiones: grupos de whatsapp y/o plataformas tipo zoom permitieron realizar asambleas o recibir información. Incluso en algunos sindicatos, la utilización de estas plataformas permitió realizar plenarios con participación nacional.

En sentido similar Josefina relata su experiencia en el sector salud de Rosario, quien prefiere el formato presencial, pero comenta el modo en que lo solucionaron:

"Ahora lo tenés que hacer así, video WhatsApp y video zoom. Tenemos también conferencia con otros, con otros grupos de salud de toda la provincia, que por ahí suelo no participar, pero... es de la única manera que nos podemos comunicar es así. Porque estabas en el trabajo, y bien, cuando nos juntamos tenés que mantener distancia. O por ahí los horarios no te dan y no podés encontrarte. Y los reclamos también. Es todo así. Es nota. Mesa de entrada, vía celular, todo. Mensaje. WhatsApp." (Entrevista 13-Josefina-Salud)

"nosotros seguimos haciendo reuniones por Zoom por Meet y bueno otros, siempre estamos en contacto y debatíamos qué podemos hacer qué podemos decir para plantear entre todos podemos hablar cuarenta bueno más o menos se armaba algo..." (Entrevista 5 -Silvia, limpieza)

"Sí.. ehh hubo organización porque hubieron un montón de problemas, un montón de demandas, por supuesto que no es lo mismo, porque no es lo mismo que tener presencialidad a tener que juntarse en la virtualidad. En el caso de uno de los sindicatos, de ADEMYS, vienen haciendo asambleas muy periódicamente y muy regularmente. Este....En el caso de UTE no, se hizo un plenario en febrero y de ahí nunca más, pero bueno, siempre digamos este...Tratamos de promover, al menos desde mi agrupación, tratamos de promover siempre los espacios de reuniones, incluso al interior de cada escuela, con todas las cuestiones que nuevas que fueron apareciendo, o bueno, les cuento también mi experiencia mi escuela, pero sí hubo como bastante interés y ganas de juntarse, entre comillas digo ¿no?, virtualmente, charlar, ver qué pasa, opinar, opinar de qué pasa en la actualidad, ver cómo porque además no es solamente la cuestión de las clases, y nuestras condiciones de

trabajo, sino que hay una crisis enorme y eso nosotros lo vemos en las familias"
(Entrevista 7 Mabel, docente)

"No sé, no diría que todo fue malo en términos de, qué se yo, nosotros logramos tener una asamblea virtual semanal. Nuestra asamblea en el hospital era cuando algo pasaba vamos a decir, y ahora hay un encuentro pautado, con horario, con un link que todos compartimos y que se difunde y participa la mucama, el que está en la casa a las ocho de la noche ahí tomándose un, una cervecita. No sé, como que hay más acercamiento que en la asamblea que se da ahí in situ a las diez de la mañana en el medio del trabajo. No sé, como que posibilitó algunas cosas. Eh, no diría que, que, que, que fue todo para atrás, sí en relación a la fuerza m, de lucha, manifestante. Pero en lo organizativo y en el encuentro quizás se están dando cosas diferentes, no sé." **(Entrevista 12: Clara- salud)**

"No fue casual que en todas las asambleas eran super masivas, de 200 personas. Hablaba de una necesidad de los docentes que querían encontrarse porque querían saber qué les pasaba a les otros. Las respuestas eran dispares: hay que cargarse la universidad al hombro y sumar nuestro granito de arena. Es muy importante tener una actitud proactiva con el laburo, pero a veces rozaba el heroísmo que no tenía un correlato con lo que se estaban compensando con lo salarial o el reconocimiento del laburo. Pero, bueno, esos debates si han sido de cuánto..." **(Entrevista 16 - Claudia - docente universitaria y trab estatal)**

En algunos casos, incluso, se señala que hubo más participación en asambleas en la versión virtual que en las que se hacían presenciales. *"sí hicimos reclamos obviamente nos adaptamos con las plataformas virtuales para no perder el contacto con los trabajadores y con los compañeros ehh estamos estar de estar lo más unido posible al principio fue muy difícil"* **(Entrevista 4 -Dolores- Carrefour)**

Acerca de esta posibilidad de llegar a más compañeres, gracias a las herramientas virtuales, nos dice Ludmila, delegada docente universitaria, que *"Nosotros tuvimos una asamblea hace dos semanas, creo, y muchísima gente, muchísima más que la que hay en presencialidad. Sí, nos sorprendió mucho. Sí, sí. Lo que pasa es que hay como una ansiedad ¿de dónde estoy? ¿Qué va a pasar? ¿Qué hacemos? No hay una cosa y no hay un lugar donde volver. Por qué no está el contacto. Por eso también las asambleas terminan siendo un poco frustrante, porque uno termina en una votación y no resolviste nada básicamente."* **(Entrevista 17 - Ludmila - docente Universitaria)**

Hemos observado, en tal sentido, la importancia de la herramienta virtual que, en algunos casos, generó posibilidades de acercamiento a mujeres trabajadoras a quienes antes, por un tema de espacio físico y de disponibilidad de tiempo, no se podía acceder. (se incentivó la participación de trabajadoras) *"Antes, todo el mundo quería asamblea de mujeres, cuando llegaba éramos 10 y ahora se están viendo cada vez más. No te digo que van todas las compañeras, pero un 70% van. Cosa que antes no".* **(Entrevista 5 -Silvia-limpieza-Astillero R S)**. Una delegada de APA considera, de manera similar, que se abrieron nuevos canales de comunicación que en el futuro sería bueno poder aprovechar más. Indica que desde el sindicato

"estaban haciendo conversatorios con las distintas bases. APA tiene la gran mayoría de personal aeronáutico desde aerolíneas, Aeropuertos, el Freeshop,

Hangares, entonces estaban haciendo distintos conversatorios para hablar de temas de género. Yo hice la convocatoria para todas las empleadas del freeshop de Ezeiza. Cuando nos metimos para ver de qué se iba a hablar y cuáles iban a ser los temas era para estar en contacto, para saber que estamos, para que cada una comente, entonces bueno, estuvo buenísimo porque no lo habíamos tenido anteriormente, porque yo tampoco me había puesto en ese lugar porque yo solamente tenía en la cabeza con esto del COVID y de la posible apertura de los locales y el tema del protocolo y a ver si se ponían los plásticos en las cajas, entonces hay que reconocer que se empieza a abrir otro camino además de lo estrictamente coyuntural. Se armó algo copado, quedamos en seguir en contacto, así que se armó un grupo de Whatsapp de las compañeras, para hablar de temas de género y eso es lo que estamos planteando ahora porque, esa charla de Zoom quedó ahí como algo buenísimo” (Entrevista 3- Juana, Free shop).

La activista del Astillero RS, también observa un mayor interés de parte de las compañeras de aprovechar las aplicaciones digitales para realizar cursos de género; nos dice: *“ahora se interesan más, van a hacer distintos cursos en la fábrica y hay varias que dicen ¿y arrancamos, no arrancamos?, “ahora que estamos en casa, vamos a aprovechar este tiempo para poder hacer algo” (Entrevista 5 - Silvia -limpieza Astillero Río Santiago)*

Otras medidas de fuerza en tiempos de pandemia

A pesar de la dificultad de hacer efectivas las medidas de lucha, nada impidió la realización de apagones informáticos, campañas virtuales o caravanas. Esta última modalidad permitía la visibilidad callejera junto con el resguardo sanitario. Como nos indica la entrevistada,

“y empezamos a ver cómo podíamos hacer y encontramos alternativas que no son por supuesto tan fuertes como hacer una huelga o parar un local pero bueno, resultaban, entonces cada vez que por ejemplo en esas situaciones donde las primeras reuniones que eran tan difíciles en donde nos juntábamos del sindicato con la empresa para hablar del tema este de, y nos querían contar y llorar de porque no alcanzaba la plata hacíamos que todos los compañeros en ese mismo momento cuando teníamos una reunión les pedíamos que pongan en sus estados en sus redes, en todos lados, ponele, diez minutitos antes o algo así, que peguen algo como de “en defensa de los trabajadores del free shop” o de ese tipo de cosas que parece una estupidez pero por lo menos en nuestro caso funcionaba” (Entrevista 3 -Juana- Cajera, Freeshop)

Y otra entrevistada también agrega,

“en uno de los sindicatos sí hay bastante, de hecho, hay asamblea hoy, hay bastante, digamos, frecuencia en la cuestión de las reuniones, hicimos algunas medidas presenciales también, de caravanas con los autos, por ahí un corte de calle, algo así que también es una forma de visibilizar todo lo que está pasando ¿no? (...) desde el principio de la pandemia siempre que se haya hecho una movilización se cuidó que se haya hecho con distancia, por ejemplo. También usamos bastante la modalidad de la caravana, con los autos, que es una forma de estar en la calle, yo creo que es muy importante estar en la calle y bueno, es una forma también por ahí de tener mayores cuidados, o... cuestiones preventivas en medio de la

pandemia, eso, que sea con auto, con distanciamiento social, que sea con siempre con barbijo, siempre con todas las medidas necesarias para cuidarnos, pero sin dejar de estar movilizándonos también" **(Entrevista 7 Mabel, docente)**

"Bueno, vos me preguntabas cómo nos organizábamos y fue un poco esto un pliego de demandas que si quieres sigo desarrollando. (...) Entonces bueno empezamos algunas medidas. Siempre el debate es defender tus derechos, pero al mismo tiempo te expones al riesgo de contagios. Porque además este debate se empezó a dar cuando empezó el descenso. Cuando discutimos esto eran 5000 casos por día en Buenos Aires. Entonces estábamos en la disyuntiva sobre medidas que se tomaron fueron caravanas, obviamente con barbijos. Se tomaron las medidas de resguardo y protecciones. Además, nosotres tenemos muchos docentes que forman parte, son adultos mayores. Bueno obviamente fue algo que teníamos que contemplar. Hicimos algunas convocatorias de caravanas, la convocatoria del otro día al ministerio de trabajo, al rectorado. Se hizo más como una performance, una cosa más artística, intentando ser lo más creatives posibles y la otra es el apagón virtual, paro virtual. que no se visibiliza tanto como las clases públicas, asambleas, algunas medidas se hacía más visibles. Ahora con el apagón tenés que mandarlo a las redes, tuitazo. Ayer hicimos uno de CONADU H que llegamos a trending topic que llegamos al puesto 9 pero bueno había un montón de temas urgentes. Así que bueno esas fueron las medidas que fuimos tomando para presentar nuestros reclamos" **(Entrevista 16 -Claudia - docente universitaria y trab estatal)**

"Sí, es difícil. También lleva discusiones, eso sí el paro virtual es digamos, efectivo, no es efectivo. Se optó por generar campañas de difusión ósea flyer de difusión, que sé yo, tratar de colgarlo en la página. El día que paramos, creo que paramos dos veces en un día 24 o 48, que junto a mí no, yo no tuve clase, así que no, no tuve que parar digamos. Si eso es tan, es re difícil poder evaluar qué efectividad tiene ese tipo de evento. Aunque hoy en general, los paros, por lo menos en mi facultad, no son muy acatado en general, digamos en presencialidad, así que calculo que esto tampoco". **(Entrevista 17 Ludmila, docente Universitaria)**

La solidaridad como punto de apoyo y fortalecimiento sindical

Muchas delegadas y activistas relataron un elemento que, aunque no novedoso, sí fundamental para sobrellevar las tareas: la solidaridad. Manteniendo contacto, cubriendo tareas o acompañando:

"por ejemplo también teníamos cada quince días la entrega de canastas alimentarias, que son muy escasas, pero entonces bueno, hicimos bueno, las compañeras que tienen hijos chiquitos por ahí que no vayan, que no se expongan, o son las más complicadas porque tienen que quedarse en la casa cuidando a los hijos; tienen también que trabajar desde la casa" (...) incluso hasta les diría, de situaciones, no porque en particular porque yo conozca de compañeras que atravesaron situaciones de violencia de género, pero sí con mamás, de las familias, por ejemplo. Entonces sí, es algo que también, o la cuestión del encierro y la cuestión del aislamiento, hubo que pensar respuestas y acompañamientos también para las mujeres que estaban atravesando esa situación. " **(Entrevista 7 Mabel, docente)**

*"a mí me pasó particularmente, que mi compañera de sala, tuvo a sus papás con COVID, a los dos. Y... y bueno yo... por una cuestión de compañerismo le dije: deja, yo me hago cargo de las dos salas... olvídate vos... ocupate de tus viejos... los dos estaban internados... esté... bueno... nada... pero fue una cuestión de compañerismo... de decir... no pierdas la guita que--- que ahora vos la necesitas más que nunca" (...)*Entonces algunas de mis compañeras (te hablo de mi escuela), algunas podían acomodar dejar sus hijos con alguien... pero en un caso puntual, teníamos una compañera que no podía dejarlos con nadie... y que además son pibes de riesgo porque tienen asma ¿no? entonces ahí nosotros tuvimos que a.... que.... tuvimos que... tuvimos reuniones eh... nosotras, eh... para decir: Bueno, ¿qué hacemos ante este conflicto? el. ¿la cubrimos a la compañera... ? (...) ¿La mandamos al muere? que vaya a laburar como todas. ¿o le... sostenemos que alguien va... va a ir por ella? Bueno... (...) la decisión de los compañeros y las compañeras, fue no.... Sostener que la cubríamos a la compañera... este... para que no pueda ir... y que rija la licencia." (Entrevista 11 Gretel, docente)

"tuvimos que crear así, en el momento, en el momento, acompañamiento entre nosotras, nadie más que nosotras entendíamos lo que estaba pasando" (...) "La sororidad nos salva" (Entrevista 12 Clara, salud)

Esa actividad de acompañamiento, en algunos casos generó un posterior acercamiento a la actividad gremial:

"En realidad, estamos tratando de tender puentes para tejer otra forma de construcción. Así que sí, recontra atravesada y súper movilizada, pero además emocional y contenta, porque cada vez somos más las compañeras que nos sumamos. Muchas compañeras se acercan a la actividad gremial. No tanto, en principio, movilizadas por sus condiciones de precariedad, sino porque fue el lugar donde encontraron para charlar sobre una situación de violencia que están atravesando, o de cómo acceder a una interrupción de embarazo porque no sabían a dónde acudir, o porque había una situación de abuso de un hijo, o por distintos motivos que hicieron que eso pueda ser escuchado, acompañado desde una forma amorosa y desde ahí, después, deviene su enganche con lo gremial". (Entrevista 15 Catalina, Desarrollo social)

La burocracia sindical: un límite a la organización de las/os trabajadoras/es

Más allá de estos mecanismos de respuesta que observamos ante los embates de la patronal sobre las condiciones laborales que defienden las delegadas, debemos mencionar una cuestión que suele percibirse, a través de los relatos, en cuanto al accionar de las conducciones sindicales.

En algunas circunstancias parecen hacer todo lo necesario para dejar actuar a la patronal sobre las condiciones de la venta de la fuerza de trabajo, tal como nos explica Estefanía, activista de Mondelez, acerca de esta situación: *"Están siempre en beneficio de la empresa. O intentando convencernos a nosotros. Son funcionales a la empresa"* (Entrevista 6 Estefanía, operaria); o como nos informa Silvia, activista en Astilleros Río Santiago no sin desazón y pesimismo, acerca de la manera de actuar de sus dirigentes sindicales: *"todos los comunicados dicen que se están tomando todas las medidas necesarias y se sabe que no se están tomando todas las medidas necesarias porque yo*

calculo que el mismo cuando sube al auto toma más medidas que nosotros trabajando” (Entrevista 5 Silvia, limpieza).

Teniendo en cuenta que uno de los factores importantes para que las patronales puedan llevar adelante sus ataques fue, por ejemplo, los acuerdos de rebaja salarial entre la CGT y la UIA (Marticorena, C. y D’urso, L., 2020), el visto bueno de algunos sindicatos para realizar las suspensiones según la resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, o directamente la pasividad. Sobre esto último, Sandra, delegada de la Junta Interna del Ministerio de Trabajo señala que

“nosotros planteamos concretamente en lo que es sindicato es que hoy tenés sectores que están recontra, recontra golpeados por la crisis y el sindicato no hace nada, salvo declaraciones declamatorias de solidaridad pero después toda la potencialidad, hoy por ejemplo, en esta movilización que hicimos del obelisco al, a Plaza de Mayo faltaron los sindicatos, las organizaciones sociales están, los partidos están, los partidos de izquierda estamos pero los sindicatos que son las grandes organizaciones de masas acá en la Argentina, el movimiento de mujeres que podría también seguir organizándose eh... desde las distintas organizaciones también faltó” (Entrevista 18- Sandra- Junta Interna Ministerio Economía)

En los momentos en los que las bases obreras pudieron organizarse y tomar en sus manos medidas de lucha, la caracterización acerca del accionar de los sindicatos se hace incluso más visible, concreto. Las delegadas y activistas perciben con mayor claridad las maniobras de parte del sindicato tendiente a funcionar como dique de contención cuando no de obstáculo para los mecanismos sindicales de acción. En el caso de los estatales, una delegada plantea

“y es también la manera que tenemos de...de...disculpa... la manera...te decía que es la manera también que tenemos de organizarnos a través de...con el gremio, en plenarios... ósea, se pudieron hacer plenarios nacionales con la discusión paritaria concretamente, donde desde la virtualidad también les permitió a... a... al sector de ATE nacional, escudarse en...no saber cómo utilizar la virtualidad, la verdad que un método burocrático...si antes eran los métodos burocráticos que combatíamos por ...por...como...cómo votar...o cómo discutir las medidas, bueno, fue una herramienta enorme de potencialidad que permitió reunir a quinientos y... delegados y delegadas de todo el país, pero cuando llegó la hora de la votación...ehh... Cachorro Godoy que es el Secretario General de Ate Nacional...ehh... planteó que el gremio no había, no había... podido ver cómo, de qué manera votar en una reunión, en un plenario de delegados, lo cual terminó haciendo que la mesa decida cuál era...con qué propuesta iba a ir a la discusión salarial, a la reunión paritaria que después terminó cerrando por un 7%. Y en la segunda instancia de...de plenario nacional, también con más de 300 delegados y delegadas, la imposibilidad de mocionar, de contra mocionar a las mociones que presentaba la mesa, también fue otra maniobra burocrática, la cual nosotros denunciarnos como agrupación marrón” (Entrevista 18- Sandra- Junta Interna Ministerio Economía)

En paralelo a esta problemática en relación a las dificultades que encuentran las delegadas y activistas para acompañar el desarrollo del accionar de las medidas de lucha y organización en el contexto de pandemia de COVID 19, debemos hacer mención

a la cuestión de la desvalorización que sufren las tareas de las delegadas y activistas desde la organización sindical. Es que, más allá de las posibilidades de crecimiento que puedan ocasionar las nuevas prácticas llevadas a cabo y que, como observamos, favorecieron a un mayor acercamiento y posible atención a las situaciones personales de las trabajadoras, encontramos acciones burocráticas tendientes a restringir la posibilidad de participación de las mujeres en los espacios de decisión. Catalina, delegada del sector de desarrollo social de CABA nos explica que:

"siempre igual se cuele una, una discriminación respecto de actitudes, de subestimación, de considerar que quizás no estamos capacitadas del mismo modo para realizar las mismas tareas, tanto laborales como sindicales. Eh... incluso posicionándote, digamos, desde una perspectiva anti burocrática, ponete eh, jactándose de ser democrático, participativo... Sí, está bien, pero eso es declarativo, porque si después lo que nosotras decimos no cala en ningún lado y las decisiones las siguen tomando tres varones, estamos en lo mismo, por más que me venga con el chamuyo de lo anti burocrático" (Entrevista 15 -Catalina- Desarrollo social CABA)

Del mismo modo, Dolores, delegada de Carrefour, sin dejar de reconocer la importancia de sostener ciertas demandas (las relacionadas con el ámbito de la producción, con el de la reproducción), y sin dejar de poner el foco en la necesidad de reconocimiento y de representación, deja, a través de la siguiente declaración, en evidencia la supuesta neutralidad de las estructuras del sindicalismo:

"En principio las demandas son que queremos estar en puestos en lugares de tomas de decisiones, después hay muchas demandas de los problemas que tienen las trabajadoras en su lugar de trabajo...Eso es algo que es necesario, hay muchos gremios que los tienen, muchos sindicatos que... que de a poco tampoco es demasiado, están entendiendo que... que necesitamos de mmm de... otros... mmm no sería otras leyes, pero si necesitamos otra escucha, en cuanto a nuestros reclamos no ?"... "Y que creo que en algún momento, más tarde o más temprano emm se van a naturalizar, porque... porque mmm llega un momento en que... te desborda... te desborda mmm cada vez las mujeres somos más conscientes de nuestros derechos entonces hay demandas que, que son urgentes, Esa misma urgencia hace que, se lleven a cambio políticas... este y cambios estructurales para poder atenderlas no?" (Entrevista 4 -Dolores- Carrefour)

La disputa capital – trabajo: protocolos y condiciones de trabajo

Ante la inacción de la empresa, y muchas veces como consecuencia de ciertas demoras por parte de la organización sindical, el cuerpo de delegados se erige como núcleo de referencia para dar respuesta al cuidado de los trabajadores. Dolores, delegada de Carrefour, recuerda:

"Entonces nos pasó que querían por ejemplo qué porque además emmm.. aparte no, emm la sociedad creyó que venía el fin del mundo, entonces a lo que es nuestro trabajo emm venían a comprar ehh como si mañana se terminara el mundo, entonces la empresa quiso aprovechar esa situación y dejar al libre albedrío que, entre todo el mundo a cualquier costo, entonces nosotros tuvimos que interferir y hoy nos damos cuenta que si no hubiera sido así, tendríamos que muchos más

contagios en lo que es la rama de supermercados” (Entrevista 4 -Dolores-Carrefour)

“Pero lo de los guantes y los barbijos, lo tuvimos que discutir a muerte, hasta que pudimos cambiar eso. Y hoy en día tenemos barbijos como corresponde. Los guantes como corresponden. Y tenemos los kits de bioseguridad para cuando tenemos que entrar a salas cerradas.” (Entrevista 13-Josefina-Salud)

Entre aquellas trabajadoras que tuvieron que seguir sus actividades en el lugar de trabajo habitual, surgieron también algunas “viejas” medidas de la clase trabajadora a fin de controlar la forma en que se lleven adelante las tareas para resguardar la salud. En algunos casos existieron comisiones de higiene mixtas y en otra relatan que fueron ellas mismas las que imponían protocolos. Como lo indica la entrevistada:

“todos los delegados vamos siempre para ver que se cumplan esos protocolos y tenemos reuniones semanales con la empresa para decir: esto no está bien, esto hay que reforzar y bueno...todo eso sí se hace todo el tiempo, todo el tiempo”. (Entrevista 3 -Juana- Cajera, Freeshop)

“En el mes de, los primeros días de marzo nosotros ya estuvimos en alerta total, eh... organizados en asambleas de 30, 40 personas, 50 personas en el hospital para ver de qué manera evitábamos lo más posible que el COVID entre al hospital. A mí como delegada, tenía la función de ser bisagra entre la asamblea y las autoridades para trasladar los requerimientos que se necesitaban en insumos, en reemplazos, en organización institucional, en cómo proteger a las personas. En como externar lo que había que externar para que no transite la cuarentena ahí.” (Entrevista 12 Clara, salud)

“Bueno, todo en, en términos profesionales y en términos sindicales para mí fue muy, muy, muy estresante. Sobre todo, este último mes, después de evitar enfermarnos porque teníamos tantas tareas, tantas personas a cargo y al mismo tiempo cuidar nuestra propia salud, eh... eso lo logramos con una asamblea muy participativa para organizar lo que no venía de las autoridades. Lo diseñamos nosotros desde el sindicato con la dirección del hospital, exigiendo a la dirección del hospital en la circulación mínima del personal, con la creación de un comité de crisis, en el requerimiento en, no sé, y eso fue todo. Es un escribir un informe porque vas a funcionar en guardia mínima solicitándole autorización de personal, bueno, todo un, todo requerimientos administrativos, bueno. Que después se fueron formalizando, pero que las autoridades iban atrás de lo que los trabajadores ya...gestábamos, eh, ellos iban reglamentando cosas que ya se estaban dando de hecho ¿se entiende?”. (Entrevista 12 Clara, salud)

“Nosotras justamente en la carrera en la que yo doy clases es casi mayoritariamente femenina, Trabajo Social está compuesta por un componente de 80% mujeres, y a partir en AGD, empezamos a organizarnos bastante para poder hacer frente a qué; en sociales funciona un comité de crisis que empezó a funcionar, y participa nuestro gremio, nosotros debatíamos fijábamos una posición e incluso llegábamos a hacer una asamblea como para llevar una voz colectiva a ese comité de crisis ” (Entrevista 16 -Claudia - docente universitaria y trab estatal)

"Osea, se armó una comisión paritaria de condiciones de ambiente de trabajo y también había una de los no docentes y entonces fue, digamos, conjunta los dos gremios universidad. No es habitual. Bueno, en este caso es más mucho de lo que se escribió por separado después se trató algunas partes conjuntas. Y lo que te quería decir es que hay docentes que están trabajando de verdad, de verdad. No todos estaban trabajando de verdad, pero los que están en CAM, sí, en territorio o los que hacen, trabajan en COVID, que hay muchos procesos. Así que para ellos también se redactó sus protocolos para valorar el trabajo en un contexto de ASPO."
(Entrevista 17 - Ludmila - docente Universitaria)

Conclusiones

De acuerdo a los objetivos propuestos y al análisis de las entrevistas realizadas a las delegadas y activistas de diversos gremios y agrupamientos político/sindicales, creemos que efectivamente el ASPO generó mayores inconvenientes para la organización y la acción sindical y a fin de dar respuestas se han puesto en pie nuevas prácticas sindicales, ya sea por la reapropiación de algunos métodos más históricos de la clase obrera o por la utilización de nuevas herramientas. A continuación, desarrollamos en detalle alguna de estas conclusiones.

Dos apropiaciones del avance tecnológico

Las nuevas tecnologías de comunicación han sido sin lugar a dudas una de las principales herramientas mediante las cuales los dueños del capital y el Estado han intentado dar continuidad a las tareas laborales mediante el "teletrabajo", proceso que se dio centralmente en el área de servicios, tanto público como privado. Si bien este proceso no es nuevo, e incluso la utilización de las aplicaciones en los celulares dio lugar a nuevas formas de relaciones laborales como el caso de los delivery, sin lugar a dudas ha dado un salto muy importante a partir de la ASPO en áreas como la salud, educación, tareas administrativas, etc.

Desde el punto de vista de la organización de los trabajadores, el formato del teletrabajo tiene para los capitalistas, como vimos en el desarrollo del análisis de las entrevistas, el beneficio de la dispersión de los trabajadores, que en tanto individuos pueden perder la idea de pertenencia a un colectivo superior. Asimismo, y desde el punto de vista de algunas conquistas más históricas de la clase trabajadora como la jornada laboral, los empresarios y el Estado han avanzado en establecer jornadas más amplias o al menos límites de disponibilidad laboral no definidos. Algo similar sucede con las herramientas de trabajo que en casi la totalidad tuvo que utilizarse la disponible en los hogares de las trabajadoras.

Sin embargo, este desarrollo de las tecnologías de la comunicación y su aplicación en el ámbito laboral, también permitió, frente a la dificultad de realizar asambleas con presencia física, nuevas formas de organización basados en aplicaciones. Las mismas plataformas que impulsaban las empresas o el Estado para realizar reuniones de trabajo, como Meet o Zoom, son utilizadas para organizar a los trabajadores y como primeras herramientas de superar el aislamiento y la individualización del trabajo a partir de la ASPO. Esta reapropiación de la tecnología en favor de la organización, incluso, ha mostrado un potencial que puede ir mucho más allá de los tiempos de

pandemia para, por ejemplo, realizar asambleas nacionales de una misma rama laboral o coordinar acciones en todo el país.

En este punto, el principal límite para desarrollar esa fuerza todavía puede verse en las direcciones sindicales que utilizan los mismos métodos antidemocráticos para evitar las expresiones de las bases, ya sea impidiendo las intervenciones de activistas o imponiendo las resoluciones sin posibilidad de votaciones. No obstante, frente a escenarios de mayor lucha de clases, estas nuevas tecnologías pueden ser también grandes herramientas para superar esas direcciones sindicales burocráticas.

Centrados ahora en este aspecto de nuestro análisis, observamos “viejos” pero, en este contexto, “nuevos” obstáculos para las delegadas y/o activistas en tanto centellean acciones que atentan a las nuevas posibilidades de representación y organización de aquellas.

Es que dimos, a través de la persecución de nuestro objetivo, con una situación que tiene que ver con el accionar de clausura hacia la labor sindical que desarrollan las delegadas y activistas por parte de las direcciones sindicales, que está en muchas oportunidades teñida de ciertas cuestiones de género. En este sentido, creemos que se nos ha abierto, a lo largo del trabajo de investigación, un nuevo problema que tiene que ver con este último aspecto que desarrollábamos y que surge de las nuevas estrategias de lucha.

Como decíamos arriba, se generaron, por un lado, fuertes vínculos al interior de las bases obreras en tanto que los encuentros virtuales permitieron un mejor reconocimiento por parte de las delegadas de las problemáticas que minan constantemente las condiciones de vida de las trabajadoras y, por otro lado, teniendo las delegadas ese mayor acceso se genera la conciencia de poder ser la mujer un actor central de la clase trabajadora, sin embargo, y aquí está la problemática con la que nos dimos de bruces y que se nos hace visible, las posibilidades de acción durante la pandemia y de participación en la toma de decisiones en el interior del sindicato nos mostraron la necesidad de dirigir nuestro foco de atención no solo a la explotación de clase, sino a la opresión de género que sufren las mujeres y que son, ambas, las dos caras de una misma moneda.

Es que, tal como dice Godinho Delgado “las mujeres siempre han trabajado y participado de las luchas de la clase obrera, pero su trabajo –el remunerado y el no remunerado– y sus formas de resistencia por mucho tiempo no han tenido mucha relevancia para los sindicatos” (Goren N y Prieto L 2020, pp 34)

La anomalía argentina y las comisiones de higiene

Otro de los aspectos a resaltar de las entrevistas tiene que ver con la reapropiación, bastante generalizada entre las activistas que tuvieron que realizar sus trabajos de manera presencial, de la idea de “control” sobre los procesos de trabajo, principalmente en relación a las medidas sanitarias que debían adoptarse. Es decir, frente al intento de imponer por parte de las patronales de formas de trabajo que podían poner en riesgo la salud de los trabajadores, ha dado como resultado en algunos casos, de reclamos de trabajadores que van desde la exigencia de elementos de seguridad como barbijos o alcohol en gel, hasta la implementación (o cuestionamiento de) métodos y ritmos de trabajo.

Aquí aparecen dos conclusiones que nos gustaría desarrollar. En primer lugar, es que esta reapropiación, no está justamente mostrando la creación de una nueva práctica sindical, sino la posibilidad y el potencial de que para amplias franjas de la clase trabajadora pueda transformarse en “natural” la idea de tener un control sobre los procesos productivos de forma de cuidar la salud de los trabajadores. Nuevamente, esto podría tener enormes consecuencias que exceden a la pandemia, mucho más en un país donde la precarización laboral tiene enormes tasas de muertes por accidentes laborales. Estos comités de seguridad laboral, de desarrollarse pueden eventual y potencialmente discutir, nada más y nada menos, cómo y a qué ritmos se produce, poniendo en discusión el mando sobre el proceso productivo.

Relacionado a esto, no es menor destacar que, de acuerdo al testimonio de gran parte de las entrevistadas, estas comisiones (aunque no todas tuvieron un reconocimiento formal) han surgido como iniciativas desde las bases ante la desorganización o los intentos de avasallamiento patronal respecto a la no utilización de protocolos. En un sentido, nuevamente vuelve a mostrar el potencial de lo que Adolfo Guilly nombró como la “anomalía Argentina”, y que consiste “en que la forma específica de organización sindical politizada de los trabajadores en el nivel de producción no sólo obra en la defensa de sus intereses económicos dentro del sistema de dominación (...) sino que tiende permanentemente a cuestionar (potencial y efectivamente también) esa misma dominación celular, la extracción del plus producto y su distribución y, en consecuencia, por lo bajo el modo de acumulación y por lo alto el modo de dominación específicos cuyo garante es el Estado” (Guilly: 198).

Este proceso, según Guilly parte de las viejas tradiciones de autoorganización de la clase obrera argentina y adopta una forma celular de organización con delegados y cuerpos de delegados que tienden a representar de forma más refractaria a sus representados y que tienden a asumir “funciones más o menos desarrolladas según el nivel determinado de la lucha de clases, de control del proceso de trabajo” (Guilly: 200).

No es intención de este trabajo señalar la actual generalización de dicha situación, que correspondería más a un nivel de lucha de clases cercano al último ascenso de la clase trabajadora, pero que “germinalmente” da cuenta de algunas respuestas que retoman viejas tradiciones de la clase obrera, aggiornadas a los tiempos de pandemia.

Para finalizar, al indagar entonces en los métodos de lucha, nuevas estrategias, etc y en las respuestas a las demandas surgidas durante la pandemia, nos encontramos con elementos muy interesantes, no sólo en relación al nuevo desafío que enfrentaron las delegadas y activistas en cuanto a la búsqueda de nuevos medios para comunicarse con sus compañeros de trabajo o del sindicato a pesar del aislamiento obligatorio, sino también en relación al enorme compromiso y la férrea pelea contra la patronal por las condiciones laborales de los trabajadores. Así, por ejemplo, pudimos percibir, ante la ausencia de los mecanismos tradicionales de lucha (asamblea presencial, huelga, manifestación callejera, etc) la confección de novedosas estrategias que se valieron, en muchos casos, de las mismas posibilidades que ofrecían las herramientas informáticas. En el mismo sentido, este notable esfuerzo de las delegadas y activistas al interior de las bases, en el mismo lugar de trabajo o a distancia, mantuvo los lazos de solidaridad muy firmes, con muestras incluso de acciones de sororidad hacia las compañeras trabajadoras que, como mencionábamos al comienzo de este trabajo, consideramos el sector más castigado y empobrecido dentro de este contexto de crisis económica.

Referencias bibliográficas

Arruzza C. y Bhattachatya T. (2020) "Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista". Año VIII, N.16

Victoria Basualdo y Pablo Peláez (2020) "Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)" para el Programa "Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial" Área de Economía y Tecnología de FLACSO, Argentina.

Gilly, A. (1990) "La anomalía argentina (Estado, Corporaciones y trabajadores)" en *El estado en América Latina: teoría y práctica*, Siglo XXI, México DF

Giniger, N. (2020) "Teletrabajo. Modalidad de trabajo en Pandemia", Observatorio Latinoamericano y Caribeño, Vol. 4, NI.

Goren Nora, Prieto Lorena (2020) "Feminismos y sindicatos en Iberoamérica" - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, UNPAZ.

Hirata, H. y Kergoat, D. (con la colaboración de Marie-Hélène Zylberberg) (1997) La división sexual del trabajo: permanencia y cambio, Trabajo y Sociedad - Centro de Estudios de la Mujer de Chile - PIETTE/CONICET, Buenos Aires.

Hyman, R. (1996) "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, N.4, México.

Manzanelli, Pablo, Calvo, Daniela y Basualdo M. Eduardo (2020) Un Balance Preliminar De La Crisis Económica En La Argentina En El Marco Del Coronavirus, Documento De Trabajo N.º 17, CIFRA - Centro de Investigación y Formación de la República Argentina FLACSO - Área de Economía y Tecnología

Marticorena, C. y D'urso, (2020) "Los/as trabajadores/as frente a la pandemia: regulaciones, negociación colectiva y conflicto, Conicet, serie El trabajo en los tiempos de COVID N° 7.

Ministerio de Economía Argentina "Los cuidados, un sector económico estratégico Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto", 2020, [los cuidados - un sector economico estrategico o.pdf \(argentina.gob.ar\)](https://www.argentina.gob.ar/los-cuidados-un-sector-economico-estrategico)

Sautu, Ruth; *Todo es Teoría, Objetivos y métodos de investigación*; Buenos Aires; Lumiere; 2003. Pág. 66 a 94

Varela P., Lazcano S. y Pandolfo G. (2019) "Género y Militancia: participación político-social de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires". *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Año 13, N 16, Mar del Plata

Varela P, Lazcano S., Pandolfo G. (2020) "Género y participación sindical en los lugares de trabajo: las tensiones entre sindicalismo y feminismo". Artículo en Prensa

Vilas, M., Loustanau, A., Posse, C. y Yantorno, J (2020) "A cuatro meses de la cuarentena: ¿Como están los trabajadores?", *La Izquierda Diario*.

La Izquierda Diario, 28 de agosto de 2020, *Ledesma mata: tres obreros fallecieron en 24 horas y ya son 16 las muertes por coronavirus*. Disponible en:

<http://www.laizquierdadiario.com/Ledesma-mata-tres-obreros-fallecieron-en-24-horas-y-ya-son-16-las-muertes-por-coronavirus>

2. La relación entre las tareas de reproducción social y militancia sindical de las mujeres en el marco de la nueva situación que implicó el ASPO.

María Luz Argüello, Julieta Fioresta, Shirly Lerch, Rodrigo Llado y Francisco Gramajo

Resumen

Durante el 2020 y como resultado de la pandemia y las medidas de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), se evidenció una tensión en la relación entre las *tareas de reproducción social* y la militancia sindical de las mujeres. A la luz de la teoría de la reproducción social y de la creciente *feminización del trabajo* identificamos que se incrementó la sobrecarga de tareas de reproducción social que realizan las mujeres. Aquellas que desarrollaban a su vez actividades sindicales o eran delegadas vieron afectadas su forma de participación en dichas organizaciones, las cuales adquirieron nuevas dimensiones.

Para esto desarrollaron innovadoras estrategias para continuar y mantener ese tipo de organizaciones activas y dar continuidad a sus actividades, tales como asambleas virtuales, grupos de la red social WhatsApp, entre otras.

Cómo resultado vemos que hay un aumento de la concurrencia de mujeres a las asambleas a través de las plataformas online, que bien podrían ser coyunturales o bien mantenerse en el tiempo. Mientras que, por otro lado, vemos que estas nuevas formas pueden llegar a suplantar las medidas de fuerza concreta ya que podrían no existir prácticas materiales y/o contacto de proximidad entre los militantes.

Nuestro problema de investigación

Con la presente investigación nos propusimos observar y analizar el impacto que tuvo el ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) en la relación entre militancia sindical y tareas de reproducción social de mujeres delegadas y activistas de diferentes sectores y provincias de Argentina.

Las preguntas que guían nuestro trabajo giran en torno a pensar ¿de qué manera afectó a la militancia de las activistas y delegadas la sobrecarga de las tareas de reproducción social a partir del ASPO? ¿Qué estrategias generaron para resolver la tensión y poder desplegar sus actividades militantes? ¿Hubo diferencias en el impacto de la sobrecarga de tareas de reproducción social entre las delegadas y activistas que son madres y las que no? A su vez, entre aquellas que son madres ¿hubo una diferencia en las que tienen hijos hasta 12 años y quienes tienen hijos mayores de 12 años?

Los interrogantes fueron tomando forma y precisión con el desarrollo del trabajo y la posibilidad de salir al campo (de forma virtual) y poder realizar las entrevistas. Al encontrarnos con los relatos de las entrevistadas es que fuimos encontrados los nudos

problemáticos que llamaron nuestra atención. De esa forma, este aporte se inserta en el estudio de la clase obrera desde la perspectiva marxista y feminista, es decir, como parte de la relación entre clase y género. Otro desafío al que pensamos como un valor era analizar el impacto de este fenómeno inédito en tiempo real, producir conocimiento sobre un hecho histórico del que somos contemporáneas/os.

Nuestro trabajo entraba ya en la etapa de análisis y nos topamos con una nota de la Agencia de Noticias Télam que hablaba de la presentación por parte del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación de una serie de investigaciones que contaron con el apoyo de la PNUD y la CEPAL sobre la problemática que abordamos. Algunas citas de las conclusiones de esos informes de Camila Arza, mostraban que "durante el ASPO la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado se concentró en manos femeninas, y que gran parte de las mujeres vive una situación de sobrecarga de tareas que afecta su bienestar" ⁵. En este sentido consideramos que la temática que abordamos se inscribe en un marco más general no sólo de trabajos previos sino también actuales que nos muestran su particular relevancia teórica y político-social.

Esperamos con esta investigación poder contribuir a dar una lectura de estas problemáticas y las consecuencias que sufren las mujeres trabajadoras, tanto para visibilizar y cuestionar estas situaciones como para aportar a la construcción de estrategias políticas vinculadas a disminuir la brecha de género que existe actualmente en la militancia sindical y en la sociedad en su conjunto.

Nuestra hipótesis

Tras la pandemia por Covid-19 y el ASPO se generó una sobrecarga en las tareas de reproducción social que realizan las mujeres. En relación a aquellas que se desempeñan como delegadas y activistas creemos que esto redundará en una menor disponibilidad de tiempo para la militancia sindical, así como en la modificación de las actividades que realizan en ese ámbito. En este sentido, las activistas y delegadas tuvieron que desplegar diferentes estrategias no sólo para continuar con su militancia sino también para mantener la organización y continuidad de la misma a partir del contexto planteado por el ASPO.

Nuestros objetivos

Objetivo General:

Analizar el impacto de la sobrecarga de las tareas de reproducción social que profundizó la pandemia por Covid-19 en la militancia de delegadas y activistas sindicales mujeres.

Objetivos específicos:

1.1. Describir cuáles fueron las modificaciones en las tareas de reproducción social. Observar si existe una diferencia entre las mujeres madres y aquellas sin hijes⁶ y, luego

⁵ <https://www.telam.com.ar/notas/202011/534896-las-tareas-de-cuidado-afectaron-de-sobremano-a-las-mujeres-durante-la-pandemia.html>

⁶ En esta investigación hemos decidido utilizar el lenguaje inclusivo a modo posicionamiento político y teórico desde una perspectiva feminista.

observar la diferencia entre aquellas que son madres de hijos de hasta 12 años de edad y madres de hijos mayores a 12 años.

1.2. Describir las estrategias que elaboraron las mujeres activistas y delegadas para resolver los problemas derivados de la sobrecarga de tareas de reproducción social para continuar llevando adelante su actividad sindical.

2.1. Analizar las modificaciones que se producen en la militancia sindical.

2.2. Analizar si las horas disponibles de militancia y el tipo de tareas militantes se vieron afectadas por la sobrecarga de tareas de reproducción.

Nuestro marco teórico

El presente trabajo se desarrolla a partir del fenómeno inédito de la pandemia por Covid-19 y su impacto en las relaciones entre militancia sindical y tareas de reproducción. En este contexto se sancionó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (en adelante ASPO) que fue una medida dispuesta a través del Decreto presidencial 297/2020 el 19 de marzo de 2020 año que obligó a las personas en el territorio argentino a permanecer en su domicilio pudiendo circular solamente aquellos/as que fueran parte de las actividades consideradas exceptuadas y esenciales. Como medida sanitaria el decreto se justificó a partir "*del marco de la declaración de pandemia emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Emergencia Sanitaria ampliada por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio, y en atención a la evolución de la situación epidemiológica, con relación al CORONAVIRUS- COVID 19*".

Según la página oficial de la Organización Mundial de la Salud:

La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.

Las implicancias del confinamiento obligatorio también repercutieron en la actividad social y económica en general, planteándose un parate de diferentes sectores de la producción y servicios o la continuidad de las tareas a través de la modalidad de teletrabajo. Otra consecuencia fue la suspensión o modificación de las tareas de reproducción social asalariada (este concepto será abordado en su definición más adelante) o que se realizan fuera del ámbito doméstico como, por ejemplo, la suspensión del dictado de clases presenciales en todos los niveles educativos.

Este fenómeno captó nuestra atención a la hora de pensar su impacto sobre la relación entre las tareas de reproducción social -que recaen exclusivamente sobre las mujeres activistas y delegadas- y la militancia sindical, que hace al tema del presente trabajo. Para comenzar a definir algunos conceptos centrales que atraviesan nuestro análisis vamos a situarnos en el marco general propuesto por la **Teoría de la Reproducción Social (TRS)**. Este enfoque, es parte de la perspectiva de la teoría feminista marxista y define a la reproducción social y, las tareas que esta implica bajo el capitalismo, como reproducción de la fuerza de trabajo:

¿qué significa reproducir la fuerza de trabajo? En primer lugar, significa regenerar

al trabajador o la trabajadora; segundo, significa mantener y regenerar a la familia de la trabajadora (o a las trabajadoras en un sentido ampliado). (2) Este es un punto central que señala Lise Vogel en su libro: (3) cuando hablamos de reproducción social tenemos que tener en cuenta que no estamos hablando sólo del trabajador o la trabajadora que intenta vender su fuerza de trabajo en forma directa en el mercado, sino de la clase obrera en su conjunto, incluyendo a los que no trabajan, los niños, los adultos mayores y los enfermos, o sea, todos aquellos que no pueden trabajar. En tercer lugar, significa producir a las nuevas trabajadoras, o sea, la reproducción biológica. (Arruzza y Bhattacharya, 2020)

La reproducción social de la fuerza de trabajo, siguiendo el aporte de las autoras, supone tomar en consideración no sólo el aspecto de la reproducción en el plano material, físico o biológico sino también como reproducción de la subjetividad e internalización de la disciplina por parte de la fuerza de trabajo. En este marco, el trabajo de reproducción social es asignado y recae centralmente en las mujeres o cuerpos feminizados en la esfera de la institución familiar, aunque esta no es una esfera donde se desarrolle exclusivamente la reproducción social.

Con el advenimiento del período neoliberal a partir de la década del 80 del siglo XX, las tareas de reproducción social que habían sido socializadas por el Estado en décadas anteriores, con particularidades según cada país, a través de instituciones de la esfera pública como escuelas, hospitales, etc. volvieron a recaer sobre la familia y a ser absorbidas en mayor medida por las mujeres.

Siguiendo las ideas de Paula Varela acerca de la relación entre las esferas de producción y reproducción social las consideraremos como una "**unidad diferenciada**" (Varela, 2020) y como parte de lo que L. Vogel llama las dos dimensiones del trabajo necesario dentro del capitalismo, la dimensión social y doméstica.

(...) si con Marx sabemos que es la única que produce más valor que sí misma, con Vogel sabemos que es la única mercancía que se produce por fuera del ámbito de la producción. ¿Por qué? Porque, dada la inseparabilidad del trabajador y de su fuerza de trabajo, su producción no puede estar atada a las reglas de la producción de mercancías. (Varela, 2020)

Por lo tanto, esto también nos sirve para enmarcar la relación más general entre las dimensiones de género y clase, pensándose como relaciones que plantean el otorgamiento de un rol específico a las mujeres de la clase trabajadora, a partir de asignarles la tarea de reproducir a la fuerza de trabajo en el ámbito de la familia. Tal como encontramos en la exposición de Bhattacharya y Arruzza de la TRS, podemos considerar a la familia como la unidad de reproducción confiable y barata que garantiza a través del trabajo doméstico de las mujeres una de las condiciones más importantes para la producción en la sociedad capitalista, es decir, a las y los trabajadores que serán explotados/as para producir valor y plusvalor.

A la hora de pensar las transversalidades entre las dimensiones de clase y género tal como aparece en el planteo de Ricardo Antunes, nos situamos en la morfología de la clase-que-vive-del-trabajo o clase trabajadora contemporánea. Desde esta perspectiva analítica podemos tener una noción ampliada y más compleja respecto a esta categoría que engloba a quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo y están desposeídos/as de los medios de producción. Entre las principales tendencias y rasgos que

encontramos de la clase trabajadora actual, nos interesa destacar la tendencia al aumento de la presencia de mujeres en la esfera de la producción o "**feminización del trabajo**". La misma, se experimentó a partir de los cambios organizativos, tecnológicos y en la gestión a partir del neoliberalismo que se profundizó con su crisis desde el año 2008.

*Se agrega a todo esto otro elemento decisivo cuando se tematiza la cuestión del género en el trabajo, articulando por lo tanto la cuestión de género con las cuestiones de clase. La mujer trabajadora, en general, realiza una **doble actividad laboral**, dentro y fuera de su casa o, si se quiere, dentro y fuera de la fábrica. Al hacerlo, además de la duplicación del acto laboral, ella es doblemente explotada por el capital: ejerce en el espacio público su trabajo productivo en el ámbito fabril y, en el universo de su vida privada, consume horas decisivas en el trabajo doméstico, con lo cual posibilita (al mismo capital) su reproducción, en esa esfera del trabajo no-directamente mercantil, donde se generan las condiciones indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo de sus maridos, hijos y la suya propia. (8) Sin esta esfera de reproducción no-directamente mercantil, las condiciones de reproducción del sistema de metabolismo social del capital, estarían bastante comprometidas o serían inviables. (Antunes, 2005)*

En ese sentido, las mujeres trabajadoras son doblemente explotadas y encuentran una carga mayor -y extra- a la de los trabajadores varones al estar sometidas a la explotación en el ámbito de la producción y a las demandas del trabajo de reproducción social con las tareas consecuentes de cuidado y trabajo doméstico. Por supuesto que la incorporación de las mujeres no se realiza en condiciones de igualdad con sus pares varones de clase. La brecha salarial, el otorgamiento de tareas de trabajo manual menos calificado y repetitivo, así como la mayor exclusión de los principales espacios de decisión en la organización sindical hacen al panorama del fenómeno que analizamos. Así, "*la mayor participación de mujeres se da en "nichos" de tareas de reproducción social asalariada: escuelas, hospitales, geriátricos, guarderías, limpieza, etc.*" (Varela, 2020)

Parte de esta capacidad de poder desplegar esta multiplicidad de tareas está dada por la característica de "*polivalencia*" que poseen las mujeres trabajadoras. Tal como sugiere R. Antunes esto es aprovechado por el capital y creemos jugó un rol importante en el contexto del ASPO. Desde el punto de vista de las mujeres trabajadoras, su capacidad de hacer frente a múltiples tareas y de mayor adaptación les permite poder sortear diferentes obstáculos producto de la tensión temporal y así cumplir con las las tareas de reproducción social en el hogar, con su actividad laboral y también con la militancia sindical. Esta capacidad de polivalencia pudo haber sido una de las claves para resolver las consecuencias de la sobrecarga de tareas de reproducción social que se produjo a partir del ASPO. Desde el punto de vista de las patronales, ya mencionamos que esta característica se transforma en una ventaja para una mayor explotación de la fuerza de trabajo femenina.

Pero el capital ha sabido también apropiarse en forma intensificada de la polivalencia y multiactividad del trabajo femenino, de la experiencia que las mujeres trabajadoras traen de sus actividades realizadas en la esfera del trabajo reproductivo, del trabajo doméstico. En la medida en que los hombres -por las condiciones histórico-sociales vigentes que son, como vimos, una construcción

social sexuada- muestran más dificultad para adaptarse a las nuevas dimensiones polivalentes (que, en realidad, conforman niveles más profundos de explotación), el capital ha utilizado ese atributo social heredado por las mujeres. (Antunes, 2005)

La polivalencia es parte de la experiencia y capacidades de las trabajadoras mujeres adquiridas en el ámbito del trabajo reproductivo que se aprovecha en el ámbito del trabajo productivo por parte de los capitalistas como ya dijimos y, para profundizar en este aspecto es interesante remitirnos al análisis de G. Kergoat. La autora considera que las relaciones de producción y reproducción remiten a dos tipos de relación social que constituyen una totalidad que adopta diferentes modalidades y expresiones. Cuando aborda el problema de las cualificaciones y formación de la fuerza de trabajo femenina, una cita de la autora nos ayuda a destacar que:

Esta calificación de las mujeres al no adquirirse por canales formales institucionales reconocidos, puede ser negada por los empleadores; cabe señalar de paso que la calificación masculina también depende de las relaciones capital trabajo y que la patronal siempre intenta negarla, pero lo específico en el caso de las mujeres es que el no reconocimiento de las calificaciones que se les exigen (destreza, minuciosidad, rapidez, etc) aparece socialmente legitimado, puesto que estas cualidades se consideran innatas y no adquiridas, hechos naturales y no culturales. (Hirata y Kergoat, 1997)

Al respecto, destacamos que tales capacidades, como la polivalencia, no remiten a cualidades innatas -naturales- de las mujeres para resolver o llevar a cabo varias tareas en simultáneo, sino que se trata de una cualidad adquirida en el marco de las relaciones sociales de sexos que se manifiestan en la división sexual del trabajo. Por otro lado, el no reconocimiento de las capacidades de las mujeres trabajadoras que menciona la cita creemos que también remite a una consideración de que el lugar reservado a las mujeres sería el de la reproducción y no el de la producción, atribuyendo un menor "valor" a las mujeres trabajadoras. Una forma de ilustrar lo que entendemos por falta de reconocimiento puede ejemplificarse en la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores, el tipo de puestos y tareas que se asignan a cada uno respectivamente, etc.

En este sentido, pensamos junto con P. Varela a las mujeres trabajadoras como "puente" entre ambas esferas: la de la producción y la de la reproducción. Su actividad, tiempo, subjetividad, está atravesada por ambos espacios y no sólo representan la vivencia y sufrimiento de la explotación u opresión, sino que también puede ser pensada como "posición específica que puede transformarse en fuerza social" (Varela, 2018)

La presencia de las mujeres hace tiempo también se trasladó a los ámbitos de organización en los lugares de trabajo. Producto de la conjunción de la revitalización sindical y el impulso que significó el reciente ascenso mundial del movimiento de feminista y de mujeres en el contexto de la Cuarta Ola Feminista, se abren nuevas oportunidades para problematizar la participación de las mujeres trabajadoras en la militancia sindical.

Sin embargo, consideramos que la tensión temporal que está presente para las mujeres trabajadoras al momento de desplegar las distintas tareas de estos ámbitos diferentes pudo haber implicado una mayor agudización de la misma producto del ASPO y la

sobrecarga de tareas de reproducción que suscitó. Para pensar este problema traemos un fragmento citado en el trabajo de Paula Varela *et al*, titulado "Género y militancia: participación político sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires" que dice lo siguiente:

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

Hay otro elemento que aporta el trabajo antes citado para profundizar un poco más este aspecto y los que venimos desarrollando acerca de las dificultades que afrontan las mujeres trabajadoras cuando quieren participar activamente en la militancia sindical. Para la mujer trabajadora su desarrollo como militante sindical se hace en detrimento del tiempo que dedica al trabajo doméstico y de cuidado que realiza en el hogar. Para explicar esto podemos mencionar el problema señalado por T. Torns y C. Recio de que la actividad sindical se configura a partir de "tiempos de vida masculina". Para clarificar este punto volvemos a citar un fragmento del trabajo de P. Varela *et al*:

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

Será con el análisis del material empírico que esperamos conocer el modo en que se expresó la agudización de tal tensión preexistente, así como las estrategias desplegadas para dar respuesta a las demandas de las múltiples tareas productivas, reproductivas y militantes. Otro elemento de nuestro trabajo estará centrado en el análisis y descripción de nuevas tareas que hayan podido surgir en el ámbito de la reproducción social a partir del ASPO. Mientras, creemos que dentro de la propia actividad sindical el aislamiento y la no presencialidad, en sectores de trabajo "esencial" (actividades exceptuadas del ASPO que continuaron) y "no esencial" se haya podido plantear, lejos de mermar o detener la actividad sindical de las mujeres activistas y delegadas les supuso un nuevo desafío para continuar llevándolas a cabo y requirió el despliegue de diferentes estrategias para continuar con la organización y militancia en el ámbito laboral-sindical.

Acerca de la militancia sindical podemos mencionar que en los últimos años asistimos

a un evento importante que estuvo en el ojo de quienes estudian el fenómeno del sindicalismo, la llamada "revitalización sindical". Esto supone un "nuevo protagonismo sindical en la Argentina en la última década" (Varela, 2016). Con ello la importancia de poner un ojo sobre los conflictos que surgen al interior de su organización. Es importante dar cuenta que este nuevo empuje del sindicalismo surge con las mejores condiciones de empleo durante el kirchnerismo. Algunos indicadores al respecto nos hablan de aumento de homologación de acuerdos y convenios colectivos, aumento de la afiliación sindical, un aumento de la conflictividad laboral centralizada en demandas salariales y un protagonismo político de los trabajadores organizados que se manifestaban en la movilización (Varela, 2016)

Sin embargo, este fenómeno no puede ser sólo analizado desde una perspectiva institucionalista donde el eje central pasó por los estudios de cuantificación sindical, entendido éste como el análisis de un conjunto de variables dominantes, entre ellas, la afiliación sindical, negociación colectiva y conflictividad laboral (Cambiasso y Yantorno, 2020). Esto limita fuertemente la capacidad de poder pensar lo que sucede al interior mismo del proceso de trabajo, ya que, al centrar su mirada sobre dichas variables, cobra relevancia para el estudio solo las direcciones sindicales, sus cúpulas (Cambiasso y Yantorno, 2020). Al respecto Varela (2016) nos dice:

En términos de la discusión teórica sobre la recuperación de protagonismo sindical, el sindicalismo de base pone de manifiesto la impotencia de la pregunta sobre la "revitalización sindical" cuando ésta está disociada de la pregunta por las estrategias políticas hacia las organizaciones sindicales. (pp. 34)

Mirar el lugar del trabajo supone una tarea de suma importancia a la hora de entender cómo es que se articulan las relaciones de clase y género en su interior y, a su vez, cómo éstas repercuten sobre el ámbito de reproducción social o trabajo no remunerado. Es central poner los ojos sobre este espacio ya que allí es donde la lucha de clases tiene su cauce, nos dice al respecto Cambiasso y Yantorno (2020)

es allí donde se ubica el motor del capitalismo, donde se desarrolla el proceso de producción que permite al capitalista extraer plusvalía y, por ende, donde se expresan y vivencian más directamente las contradicciones entre capital y trabajo." (pp. 125)

En este ámbito se ponen en juego prácticas políticas que junto con el ascenso del movimiento feminista en los últimos años dio un impulso a las mujeres para tomar un rol protagónico mucho mayor, aportando perspectivas de transformación social. Nos dicen Cambiasso y Yantorno:

definimos al lugar de trabajo y las instancias de organización gremial que allí se configuran como espacio privilegiados para la politización de las y los trabajadores, en tanto pueden tomar contacto directo con la política, disputar orientaciones y estrategias, así como enfrentar el control directo de la patronal. (pp. 138)

La importancia de trabajar con estos conceptos radica en poder pensar que la proximidad con los compañeros de trabajo por parte de las militantes sindicales es central, ya que es ahí donde pueden experimentar una toma de conciencia sobre la doble explotación mencionada anteriormente. Esto se puede ver expresado en el

aumento de la sobrecarga de tareas de reproducción social en el ámbito de reproducción social a partir del ASPO. Es así que debemos dar cuenta de las demandas que emergen del ámbito del hogar y que impactan sobre las formas de organización novedosas, es decir, que puede haber una mayor permeabilidad entre ambos espacios. Lógicamente, el impacto en el aumento de cargas en el lugar de trabajo también impacta negativamente sobre el ámbito de reproducción social. Por lo tanto, es un vínculo que debe ser estudiado en conjunto ya que representa una misma unidad diferenciada.

Fuentes y metodología:

Para la realización de este trabajo se llevó a cabo un tipo de investigación exploratorio-descriptiva con la intención de indagar sobre una temática al momento poco desarrollada sobre cómo es la relación entre la actividad sindical femenina y las tareas de reproducción social en un particular contexto como lo es el ASPO.

Para tal fin, se utilizó una metodología cualitativa de investigación junto a entrevistas en profundidad como técnica de recolección y construcción de datos. Las mismas fueron realizadas en los meses de octubre y noviembre del 2020 a 17 mujeres activistas y delegadas sindicales de diferentes sectores estatales y privados de Argentina que fueron parte de la muestra para indagar acerca del universo de las mujeres activistas y delegadas sindicales de Argentina en 2020.

Sumado a las entrevistas se utilizaron fuentes documentales tales como la "*Declaración acerca de la pandemia emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Emergencia Sanitaria ampliada por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio*", notas periodísticas tales como "*Las tareas de cuidado afectaron "de sobremano" a las mujeres durante la pandemia, Télam, 12/11/2020*" y el "*decreto presidencial 297/2020*"

Análisis de las entrevistas:

1.1. Modificaciones en las tareas de reproducción social.

Al comenzar con el análisis de la muestra, pudimos observar que, en la mayoría de los casos, el ASPO es enunciado por las entrevistadas como un factor que modificó, al interior de los hogares, las tareas a realizar. En términos de Bhattacharya y Arruzza, las tareas de reproducción social. Como ya hemos mencionado, en el territorio nacional desde el 16 de marzo del corriente año, las clases en todo el sistema educativo dejaron de ser presenciales⁷, y en la medida que ha sido posible, han continuado de manera virtual y remota. Desde ya, que la presencia de los hijos e hijas en el hogar durante todo el día, generó una serie de movimientos al interior de cada familia. Sin embargo, observamos algunas diferencias con respecto a cómo afectó la falta de escolaridad presencial entre las mujeres que son madres de hijos o hijas de hasta doce años, las

⁷ Resolución 108/2020 del Ministerio de Educación publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primer/226752/20200316>

mujeres que son madres de hijos o hijas mayores de doce años y las mujeres que no son madres. Estas mujeres en la totalidad de los casos son activistas y/o delegadas sindicales.

Mujeres activistas y/o delegadas que son madres de niños o niñas de hasta doce años

Ayuda en las tareas escolares: Mamá ¡no entiendo!

En la totalidad de los casos entre las entrevistadas que son madres de niños o niñas de hasta doce años, esta tarea recayó en las mujeres. Esta situación ilustra lo que planteamos tanto en el marco teórico como en el problema de investigación: la limitación o cierre de los sectores donde se realizan tareas de reproducción social asalariada implicó que estas recaigan sobre las mujeres. Este problema, en el caso de la actividad escolar no presencial durante el ASPO, es novedoso y significó que esta tarea se agregue a las habituales en el ámbito del hogar.

Al establecer la diferenciación entre tareas domésticas y de cuidado, si la escuela cierra evidentemente la necesidad de atender a las tareas de cuidado y acompañamiento de las actividades escolares que ahora se realizan desde el hogar suma una presión más a la hora de tener que desplegar la capacidad de llevar a cabo múltiples tareas, propia de la polivalencia que caracteriza a las mujeres trabajadoras en general. En este aspecto hay un indicio de ruptura respecto a las tareas de reproducción social propias de la situación previa al ASPO.

Así lo plantean algunas entrevistadas *"Es que uno está en su lugar de trabajo y después tiene que llegar a casa y mmm y tiene que tener el rol de mamá, de cocinera, de maestra. En este momento, entonces, se hace muy difícil. Yo me tuve que preparar en maestra de mis hijos y no estoy preparada para eso"* (Dolores es trabajadora de un supermercado y delegada del sindicato de comercio, pertenece al área de género de la juventud sindical de la CGT) o *"¡Mamá me ayudas con la tarea, no puedo hacer esto!" O sea, era complejo"* (Micaela es trabajadora administrativa en el sector químico y realizó trabajo remoto). Uno a uno los relatos, vuelven a retratar esta situación y en ninguno de los casos son los padres, varones, quienes se hacen cargo de ayudar a los hijos e hijas en las tareas escolares. Siempre se repite la palabra "mamá" ... *"y tengo al nene viene y me dice má má... la tarea esto, la comida y..."* (Silvia trabaja en la limpieza en el astillero Río Santiago, pertenece a la lista marrón y su trabajo siempre fue presencial).

No solo se trata de ayudar en las tareas escolares, sino también en algunos casos de participar de las clases, ayudando a ingresar a la clase virtual. Así lo define una entrevistada ...*"hacés la tarea para los chicos, que eh... te juntás con los chicos en un google meet y todo, todo lo que implica, ehhh y estar disponible todo el tiempo"* (Mabel es docente facilitadora pedagógica, milita en el PTS, la lista multicolor de la UTE y en Ademys). No solo se complejiza la situación por la ausencia de las clases presenciales, sino también de todas las actividades que podían hacer, por fuera de la escuela, los niños y niñas. Así lo explica una entrevistada *"Las actividades de clubes, las actividades artísticas, recreativas de les niñas no están. Eso lo cubrís vos eh"* (Micaela).

A su vez, el Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020⁸ publicado en el Boletín Oficial de la República Argentina el 12 de marzo de 2020, establece la licencia para padres/madres/tutores con menores de edad a cargo por suspensión de clases en establecimientos educativos de nivel secundario, primario y en guarderías o jardines maternos. Cien días más tarde, el 26 de junio en el Boletín Oficial se publicó: "el dictado de medidas complementarias a lo dispuesto por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207/2020⁹ y sus modificatorias en conjunto con el MINISTERIO DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD". En la misma se establece:

ARTÍCULO 1º. - LICENCIA. Dispénsase del deber de cumplir tareas, ya sea de forma presencial o remota, a aquellos trabajadores y trabajadoras, personas adultas responsables a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado de niños y niñas menores de SEIS (6) años. Podrá acogerse a esta dispensa solo una persona por hogar.

ARTÍCULO 2º.- ADECUACIÓN HORARIA: Los trabajadores y las trabajadoras, ya sea que presten tareas en forma presencial o desde su domicilio, que acrediten estar a cargo del cuidado de niños y niñas de entre SEIS (6) y DOCE (12) años, de personas con discapacidad o de adultos mayores dependientes, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo o de solicitar hasta dos interrupciones por jornada, siempre que ello no afecte el cumplimiento de sus tareas o de la jornada legal o convencional.

Sin embargo, esta licencia ha sido mencionada por una sola entrevistada:

las mamás que tenían niños menores con eh en la escuela se tenían que quedar la madre o el padre bueno, pero el padre no se queda, lamentablemente muchas de las compañeras tuvieron que ir a trabajar por la presión que tenían sobre ellas de las empresas (Joaquina es secretaria en el sindicato de gráficos y realizó trabajo remoto).

El hecho de que esta licencia no haya sido mencionada por ninguna de las otras entrevistadas, nos puede conducir hacia una futura pregunta de investigación relacionada con el grado de difusión, conocimiento y la implementación de hecho de esta medida.

A su vez, en la cita la entrevistada alude a que si bien, madre y padre podrían tomar dicha licencia, "el padre no se queda" lo que vuelve a dejar a la vista la desigualdad entre varones y mujeres en las tareas de reproducción social. Sobre el final de la cita, la entrevistada alude a una situación que también podría tomarse como insumo para futuras investigaciones relacionada con la presión ejercida desde las empresas hacia sus trabajadoras, vulnerando el decreto promulgado y por ende, sus derechos como trabajadora.

Mujeres activistas y/o delegadas que no son madres

⁸ Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/licencias-en-apsa-por-covid-19>

⁹ Disponible en: https://www.escencialconsultora.com.ar/uploads/novedades/20200625122611_Resolucion_Conjunta_MTEySS_-_MMGyD_licencias.pdf

Catalina vive sola y en su entrevista no menciona en ningún aspecto una sobrecarga en las tareas de reproducción social a partir del ASPO. Si bien menciona que no es lo mismo comer en el trabajo que en el hogar, no pareciera haberle afectado en este aspecto el aislamiento. Mariana que tampoco tiene hijos y convive con su familia formada por el padre, la madre y un hermano explica que, si bien no tuvo que ayudar en las tareas escolares a ningún familiar si tuvo que reorganizar las tareas al interior del hogar, así lo relata: "vivo con mis papas y mi hermano...empecé a redistribuir bastante las tareas, quién hace las compras y demás... ¿no? Cómo que empezar a coordinar un poquito eso..."

A pesar de no haber menores en edad escolar en el hogar, evidentemente la entrevistada sJuanaó que recaen sobre ella más tareas de las que le conciernen, por eso cuenta que solicitó a su familia reorganizar las responsabilidades. Es decir, que no solo la maternidad trae aparejadas más tareas para las mujeres, sino que incluso, en los casos de las mujeres que no son madres, terminan de todos modos recayendo en ellas las tareas de reproducción social, en detrimento de los varones. Sin embargo, el caso de Juana es muy diferente a todos los demás. Ella tampoco es madre y convive con su pareja, trabaja en el sector de ventas en el aeropuerto de Ezeiza y delegada del sindicato APA del personal aeronáutico, según su relato, el ASPO le mejoró la calidad de la vida:

Eh...la verdad que, para ser sincera me afectó bastante bien. Nosotros tenemos unos horarios, mi pareja también trabaja conmigo, también trabaja de noche, unos horarios rarísimos, así que, en cuanto pudimos parar y dormir más de tres días seguidos de noche fue como 'la buena vida llegó' la verdad es que es así (risas) Empezamos a tener una vida más normal e incluso la vida de la casa también es más normal así que...la verdad es que, afectó bastante poco.

Vemos como en el caso de una pareja sin hijos el ASPO pudo haber afectado en el hogar de manera positiva. Al respecto es útil una distinción dentro de las tareas de reproducción social entre tareas domésticas y tareas de cuidado. Esta distinción puede ayudar a comprender esa diferencia en el impacto del ASPO y la consecuente sobrecarga de tareas de reproducción social entre las mujeres que son madres y tienen hijos a cargo, y las que no. De este modo podemos arribar a conclusiones de tipo general a partir de las citas que reflejan casos particulares de las entrevistadas, es decir, que entre la mayoría del grupo de mujeres delegadas y activistas que forman parte de la muestra que no tienen hijos por ejemplo, no sufrieron el impacto del cierre de las escuelas ni tuvieron ni tienen que llevar a cabo en sus múltiples actividades el rol específico de madres y cuidadoras.

Mujeres que son madres de hijos o hijas mayores de doce años

En el caso de las mujeres que son madres de hijos o hijas mayores de doce años hemos visto cómo la ayuda en las tareas escolares aparece en las entrevistas, pero no es central a la hora de explicitar las nuevas tareas domésticas que se sumaron en el ASPO. Teniendo en cuenta que a mayor edad de los hijos hay una mayor autonomía, es posible asumir que para las activistas y delegadas madres de hijos mayores de 12 años, las tareas de cuidado son menos acuciantes que para el grupo que tiene hijos menores a esa edad.

Gretel es profesora de nivel inicial, es delegada pero no sabemos a qué sindicato pertenece. Ella es madre de un hijo de 20 años que ya trabaja y uno de 15 que está en el secundario nos dice: "le mandan cada tanto algún trabajo que otro, y bueno... lo ayudo en eso". Micaela, es administrativa en el sector químico y realizó trabajo remoto, tiene una hija de 21 años que trabaja y otra de 15 que está en el secundario y dice que a veces ha tenido que ayudar con la tarea a la más chica. También hace alusión en su entrevista a que recién ahora que sus hijas son un poco más independientes, ha podido comprometerse más con su militancia:

...en el 2005, yo ya estaba en lo que es este sector que estoy ahora. Entonces, prácticamente crecí con ellos, siempre escuchando, yendo a las reuniones, interiorizándome del tema, era la única mujer dentro del grupo de planta. y...no es que...no me animaba a estar, quizás de lleno, porque bueno tenía a mis hijas chicas, esto demanda tiempo.

Joaquina milita en el sindicato gráfico y es la secretaria de acción social del mismo. Es la que tiene hijos más grandes, son cuatro y el menor de ellos tiene 24. Ella no hace alusión a la sobrecarga de tareas escolares dado que sus hijos no están en el sistema educativo o al menos no en una etapa que requiera ayuda de su madre o padre.

Tareas de cuidados: adultos mayores, nietos/as, enfermos/as

Ahora bien, dentro de las tareas de reproducción social, las cuales recaen centralmente en las mujeres, por un lado, encontramos la reproducción de las futuras trabajadoras y trabajadores, es decir, los hijos e hijas de la clase que vive del trabajo. Retomando a Antunes, también es necesario incluir las tareas de cuidados a los familiares de la trabajadora, quienes, en términos del autor, son parte de esta misma clase, aunque ya no puedan vender en el mercado su fuerza de trabajo. Nos parece importante poder profundizar en esta dimensión en futuros trabajos en tanto es un elemento que se manifiesta en la lectura de las entrevistas pero que no forma parte de los objetivos centrales en los que nos enfocamos en esta investigación.

Encontramos varios casos donde las trabajadoras son las responsables de cuidar a los adultos mayores, madres y padres propios o incluso de sus parejas. Así lo cuenta una entrevistada:

Mi papá tiene 72 años vive en el campo y el de allá no puede salir porque no le dieron permiso y porque sigue teniendo el domicilio de mi casa entonces si o si el cobro y las mercaderías se la teníamos que llevar desde acá. (Silvia, es personal de limpieza en el astillero Río Santiago y siempre trabajó de manera presencial)

Otra entrevistada así lo narra: "Lo vigente hoy sigue siendo que somos las mujeres que asumimos tareas de cuidado no sólo de les niños, sino de la tercera edad, de la discapacidad, de los enfermos" (Clara es psicóloga y trabaja en un hospital, milita en ATE en Rosario). En la misma línea, incluso en su rol de abuela, lo relata otra entrevistada: "En mi caso, yo tengo tareas de cuidado, digamos relativas con mi mamá. Pero es esporádico, no el constante, porque no vive conmigo y mi nieto, que tampoco vive conmigo, pero eventualmente también me hago cargo de él".

En lo referente a esta tarea no parece haber un cambio respecto al impacto del ASPO. Son tareas que las mujeres trabajadoras previamente ya realizaban. En los casos de Covid-19 positivo en familiares cercanos, como ante cualquier caso de salud anterior a la pandemia, muchas entrevistadas reflejaron haberse hecho caso de la atención o ayuda de esas personas.

Polivalencia: Mamá, cocinera, maestra, trabajadora

Según Antunes, como hemos explicado, el capital ha utilizado el atributo social heredado por las mujeres, la polivalencia y la multiactividad del trabajo femenino, experiencia de la esfera del trabajo reproductivo, del trabajo doméstico, en el trabajo productivo. La mayoría de las entrevistadas, quienes se encuentran realizando teletrabajo, hacen alusión a esta multiplicidad de tareas a realizar en el hogar. *"Me levantaba temprano, me ponía a trabajar, miraba la hora, voy a poner la ropa a lavar, me sentaba otro rato. Uy, es la hora de la comida, preparaba la comida. Me sentaba otro rato. Y, llegó un momento en que el día necesitaba tener 36 horas porque no me alcanzaba"* (Micaela es administrativa en el sector químico y realizó trabajo remoto). Así, lo describe otra entrevistada: *"De los chicos, de limpiar, de lavar, de cocinar, de lavarles la ropa, de eso, y bueno... que con la cuestión de la pandemia, lo que les contaba antes, uno ya es bueno... trabajar veinte horas por día?"* (Mabel es docente facilitadora pedagógica, milita en el PTS y realiza trabajo remoto).

Tareas domésticas: "Él me re ayuda"

Continuando con el análisis en clave de las tareas de reproducción social, es menester mencionar las relaciones sociales que constituyen los roles de género y la opresión. Es la mujer, como mencionamos anteriormente, quien se constituye en tanto sujeto doblemente explotado. Dentro y fuera de la fábrica. Específicamente en el hogar, consume horas decisivas en el trabajo doméstico. Así lo describe una entrevistada: *"La mujer es la que tiene que cocinar, hacer el almuerzo, la cena y demás... y como que ¿no? al no poder encima salir de tu casa estás como más atada a esas condiciones."* Incluso en el caso que madre y padre se encuentren trabajando en el hogar, se prioriza el trabajo del varón, mientras que la mujer queda relegada a las tareas domésticas. Así lo ilustra una entrevistada: *"Va a cocinar mamá y papá capaz se queda sacando el laburo ¿no?"* (Mariana).

Son varios los casos, donde las entrevistadas, asumen que con sus parejas (recordemos que en el total de la muestra quienes están en pareja son casos: varón - mujer) se distribuyen bien las tareas del hogar. Tal es el caso de Silvia que relata: *"Lo mismo. Mientras yo limpio el piso él limpia la mesada"*. Sin embargo, al hurgar un poco más en el relato, ella continúa: *"Lo que es lavado de ropa yo... Esto lo hago yo y me gusta que quede así. Soy bastante obsesiva"*.

Asume que determinada tarea, tal como lavar la ropa, la realiza ella porque es obsesiva, podríamos pensar que, detrás de esa idea de sí misma de "obsesiva", hay una realidad y es que las mujeres, desde niñas, no solo son enseñadas a la reproducción en términos materiales y biológicos, sino también, en la reproducción de la subjetividad e

internalización de la disciplina. Según una encuesta¹⁰ realizada por La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) del año 2014 sobre uso del tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados en Argentina los varones emplean el 9,3 % de su tiempo en estas tareas, mientras que las mujeres el 23,4%. Estos números pueden explicar, por qué una mujer puede conocer mejor, cómo separar la ropa para colocarla “prolija y por color” en el lavarropas, no se trata de que ella sea una obsesiva, como propone, sino que las mujeres emplean el doble de tiempo que los varones en realizar estas tareas de reproducción social, lo cual implica la acumulación de un cierto tipo de capital, que vamos a llamar “capital doméstico¹¹”. Éste concepto da cuenta de toda la acumulación de saberes y experiencias que acumula una persona en relación a las tareas domésticas y de cuidados. El mismo lo hemos creado en base a la teoría de Pierre Bourdieu y los diferentes capitales que el autor desarrolla. No obstante, el capital doméstico no es un capital económico, sino más bien es un tipo de conocimiento acumulado que puede ayudar a explicar la ya mencionada Teoría de la Reproducción Social. Dado que, son siempre las mujeres en detrimento de los varones quienes van a aprender y ser enseñadas a realizar las tareas domésticas y las tareas de cuidado, ya que a nivel simbólico estas tareas les corresponden a las mujeres. A su vez, se espera que ellas sepan hacerlo. Incluso para las mujeres que deciden pagar a otra persona por la limpieza del hogar o las tareas de cuidado de los hijos, hijas, o adultos mayores, en su mayoría se le paga a otra mujer, para que realice esa tarea.

Retomando la cita mencionada, al saber que las mujeres pasan una mayor cantidad de tiempo de su vida acumulando este capital que hemos decidido llamar doméstico, es plausible entender por qué ella se auto percibe obsesiva, porque desconoce que pasó muchas más horas que su marido, desde que es una niña, acumulando capital doméstico.

En otros casos, el ASPO parece haber colaborado, cuando las parejas varones, tuvieron que quedarse en el hogar, pudiendo realizar tareas domésticas y de cuidados: “*Cuando mi marido estaba en casa ...Pero ...Me sentía (RÍE)... Me sentía ...una... ¡DIOSAA!! Era afortunada. ¡Llegaba a mi casa tenía la comida lista! ¡La casa limpia! la ropa limpia*” ... (Estefanía es operaria maquinista en Mondelez, hizo trabajo presencial y formó una agrupación dentro del sindicato “más a la izquierda” según sus palabras). Ahora bien, retomando la idea de “ser afortunada” da cuenta que, previo al ASPO su marido no preparaba la comida, ni limpiaba. Como si no le correspondiera también a él responsabilizarse por ese tipo de tareas, siendo que ambos viven allí.

Por último, es relevante destacar que las mujeres madres de hijos o hijas mayores de doce años parecieran recibir más ayuda por parte de estos, en relación a las mujeres madres de niños o niñas menores de doce años. Dolores, trabajadora de un supermercado es madre soltera de dos hijas de 16 y 11 años y cuenta cómo en el ASPO

¹⁰ Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019-10_repositorio_uso_del_tiempo_esp.pdf

¹¹ Capital doméstico es un concepto que estamos desarrollando en este trabajo por primera vez. Hace alusión a la cantidad de tiempo acumulado que emplea una persona en las tareas de reproducción social y en el conocimiento acumulado en esa práctica. Se desprende de la teoría del sociólogo francés Pierre Bourdieu. Él desarrolla la idea que el capital no es solo el acumulable en forma de moneda, infraestructuras y bienes materiales intercambiables. Los capitales que desarrolla son: capital simbólico, capital cultural (interiorizado, objetivado o institucionalizado) y capital social. Su efectividad radica en fingir que no poseen una cualidad económica. Este concepto lo seguiremos desarrollando.

empezó a trabajar con sus hijas para que colaboren en las tareas de reproducción social: *"Estamos tratando de de de que entiendan de que no me están ayudando, que es tarea de todos, es tarea de todos los componentes de la familia... el cuidado del hogar."* Gretel, es profesora de nivel inicial. Tiene hijos de 15 y 20 años y si bien al de 15 lo ha ayudado en algunas tareas de la escuela, cuenta que ellos se ocupan de limpiar y cocinar en el hogar. En cuanto a las mujeres que no son madres, excepto por Mariana que vive sola y trabaja en la superintendencia de riesgos del trabajo, realiza trabajo remoto durante el ASPO y comenta que no ha sufrido modificaciones en la organización de su hogar. Juana que trabaja en ventas en el aeropuerto de Ezeiza y Mabel docente facilitadora de computación, ambas conviven con sus parejas varones y dicen gozar de un buen reparto de las tareas. Tal como mencionamos con anterioridad en el caso paradigmático de Juana el ASPO mejoró su calidad de vida y la de su pareja, podemos suponer que en el caso de mujeres con hijos en edad escolar, hubiera sido difícil que nos dijeran que el ASPO las ha favorecido.

1.2. Estrategias que elaboraron las mujeres activistas y delegadas para continuar llevando adelante su actividad sindical militante.

A continuación, se revisarán algunos de los elementos surgidos del análisis de las entrevistas en relación a las estrategias desplegadas por las activistas y delegadas para continuar desarrollando su actividad sindical en el contexto del ASPO y la sobrecarga de tareas de reproducción social que trajo aparejada. Ha sido difícil rastrear en la muestra elementos que dentro del discurso de las entrevistadas marquen un claro corte temporal entre un antes y después del ASPO para hablar de estrategias nuevas o introducidas en sus prácticas a partir del mismo. En términos generales, de la lectura del material y sus análisis lo que podemos inferir es que la mayoría de las estrategias individuales o colectivas desplegadas para desarrollar las tareas propias de la militancia sindical encontraron una continuidad, es decir, ya eran desplegadas previamente a la sanción del ASPO.

Este aspecto nos hace pensar que ya existe cierto ejercicio adquirido e internalizado o naturalizado en la relación a tener que adaptarse a los tiempos de vida que rigen en la actividad sindical y para lo cual la polivalencia parece ser una cualidad clave para tales fines. Nos gustaría mencionar que, aunque no hace a los objetivos centrales del presente trabajo, surge la pregunta acerca del rol de los sindicatos a la hora de dar cuenta de esta dificultad y problema para la mayoría de las compañeras y proponerse cambios que permitan superar estos límites a la participación de las mujeres trabajadoras en la militancia sindical.

Por un lado, y haciendo nuevamente alusión a los aspectos de continuidad, podemos encontrar lo que clasificaremos como *"estrategias colectivas"*. Son aquellas que se desplegaron desde el ámbito laboral y sindical por impulso de las activistas y delegadas desde abajo para hacer frente colectivamente a la mayor sobrecarga de tareas de reproducción que enfrentan las mujeres trabajadoras.

Anabela, delegada del Sindicato de Comercio contaba que:

Nos adaptamos con las plataformas virtuales para no perder el contacto con los trabajadores y con los compañeros. Eh, estamos, estar, de estar lo más unidos

posible. Al principio fue muy difícil, porque también eh... los empresarios se aprovechan de esta situación.

En ese sentido, las respuestas colectivas parecen ser fragmentarias y aparecer según la capacidad de respuesta y organización de cada sector donde las entrevistadas desarrollan su actividad profesional y sindical. Las estrategias colectivas no fueron algo generalizado según podemos observar en los casos y relatos presentes en la muestra analizada.

Catalina, delegada general de la Junta Interna de la Dirección General de Niñez y Adolescencia del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat de CABA, haciendo referencia en su respuesta a la necesidad de guarderías en los lugares de trabajo reflejaba que

Si tu espacio de laburo no te lo provee, es uno de los dramas más existenciales para nuestros compañeros y compañeras, donde se pone todo en jaque, la organización del laburo, la organización familiar, la economía familiar, porque no hay donde dejar a los pibes y a las pibas para ir a laburar, para poder comer y se termina laburando para que una gran parte de lo que se reciba de ese laburo vaya destinado al pago de la tercerización de cuidado. O sea, eso es una locura.

Durante el ASPO tareas de reproducción social que anteriormente se desarrollaban en el ámbito público, como la educación, según los relatos de las entrevistadas con hijes, hicieron que esa tarea recaiga nuevamente sobre ellas en el ámbito del hogar, tal como analizamos anteriormente. Haciendo más patente el problema del peso de las tareas de cuidado a la hora de afectar la disponibilidad de tiempo para la militancia. Aquí, podemos aportar una referencia al problema de la "tercerización" o la acción de delegar en una tercera persona las tareas de cuidado. Clara, perteneciente al sector de Salud y a ATE de la ciudad de Rosario, por su parte contaba que:

En lo sindical fue también las compañeras llamándonos desesperadas de cómo iban a hacer con sus hijes en casa para salir a laburar. Eh, muy angustiadas, muy tristes, armando dispositivos de asistencia telefónica, tuvimos que crear así, en el momento, en el momento, acompañamiento entre nosotras, nadie más que nosotras entendíamos lo que estaba pasando.

Esta es una estrategia que aparece con el ASPO que la entrevistada llama "dispositivos de asistencia telefónica" más ligada a la posibilidad de contenerse entre compañeras ante la situación que planteaba la sobrecarga de tareas de reproducción y, tal como dice "nadie más que nosotras entendíamos lo que estaba pasando". Esto nos parece que está ligado a que la responsabilidad recae exclusivamente sobre la mujer tal como lo desarrolla la TRS y que es consciente y se repite en el discurso de las activistas y delegadas a través de varias entrevistas.

Se puede ver reflejado cuando en otro pasaje de la entrevista Clara agrega:

Porque el sindicato puede ser muy abierto, pero mientras yo me siga haciendo cargo del cuidado de mis hijes, de mis padres, de los adultos mayores de mi familia y que se yo, estoy siempre en disparidad con mi compañero varón, disputando esos lugares y la disponibilidad, ¿no? Todo eso sigue, sigue.

Aquí se observa, además, con mayor claridad el problema de la "tensión temporal" afectando mayoritariamente a las mujeres trabajadoras por cargar el peso de la "doble

explotación y opresión” y así enfrentarse a mayores dificultades para mantener su actividad en los espacios de militancia sindical. Los tiempos de vida masculinos de esta actividad son algo plausible de generalizar en tanto se expresa de forma clara en la cita anterior.

En relación a la acción de los sindicatos parece expresar que no hay interés de saldar el problema de regirse por “tiempos de vida masculino”.

Si bien en las entrevistas había un punto del cuestionario que pedía jerarquizar un conjunto de demandas en orden de prioridad y, entre ellas estaba la necesidad de garantizar guarderías en los lugares de trabajo, nos pareció que no aclara hasta dónde es una reivindicación presente en las agendas de los sindicatos o si es un reclamo que transformó en una exigencia concreta al momento del ASPO, por ejemplo. Es decir, se da cuenta por parte de las mujeres trabajadoras de que es necesario, pero se toma o no como un punto concreto en las agendas de lucha del conjunto del sector o lugar de trabajo y se canaliza a través de la organización sindical. Consideramos un aspecto interesante para seguir pensando.

Por otro lado, encontramos lo que podemos clasificar como “*estrategias individuales*” a la hora de resolver la “*tensión temporal*” agudizada ante el ASPO.

“Si no tengo a mi tía que los cuida, pago por cuidarlos y, en todas las veces que pueda si mi hija, mi hija sobre todo, me acompaña a las marchas. En las marchas feministas viene a casi todas y, después, si, algunos lugares donde puedo llevarla me acompaña”, decía Anabela, delegada de Comercio.

Aquí aparece el recurso o estrategia de delegar en otra u otro familiar las tareas de cuidado. Queremos señalar que esta estrategia no es nueva y ya era utilizada previamente al ASPO por parte de las entrevistadas que refirieron recurrir al mismo.

Otra estrategia es la de llevar consigo a sus hijes a determinadas actividades que les permiten utilizar este recurso como las marchas feministas, o por ejemplo, las asambleas virtuales.

Lo primero que dejas es tiempo con tu familia, que es lo más importante. Por eso digo que la militancia es un acto de amor muy grande porque uno deja muchas cosas personales de lado para estar con los trabajadores. Porque, además, cuando hay despidos, cuando hay malos tratos, o sea, vos tenés que estar con el teléfono a cualquier hora, sábado, domingo, vacaciones.

En este fragmento también perteneciente a Anabela encontramos un elemento que también está presente en otros relatos. Se trata de una situación que es producto de la estrategia de delegar en otras personas la carga de tareas de reproducción y es el hecho de “*dejar tiempo con tu familia*” o hijes.

Al respecto es muy gráfica una frase de Clara, delegada de ATE del sector Salud de la ciudad de Rosario:

Yo les digo un secreto, pero muchas veces tengo que andar mJuanaendo, yo a mi vieja no le puedo decir cuidame a los pibes que me voy a la asamblea, o tengo un paciente. A veces tengo que andar malabareando, teneme los pibes porque tengo una urgencia, porque tengo que laburar. Por más que la militancia y mi rol sindical es un laburo también, ¿no? Que le dedico mucho tiempo, pero no está bien visto

chicas.

En otro fragmento del relato de esta misma entrevistada decía:

Siempre requerimos de la ayuda de los abuelos, de niñeras, de, para el cuidado. Pero, hay días que también tienen sus cosas después de las cuatro de la tarde y ahí nos distribuimos los días cada uno (se refiere a su compañero).

Por su parte, Silvia también comentaba "...Estamos bastante repartidos en todo..." "...Yo salgo con los chicos y le digo "me voy el domingo, todo bien. ¿te llevas a los chicos? Sí, no". Es mutuo..."

Aquí aparece la posibilidad del "reparto" al interior del hogar con su compañero de las tareas de reproducción para poder lograr mayor disponibilidad para su actividad sindical militante. En otros casos la posibilidad de "reparto" se posibilita también por la presencia de hijos adolescentes o adultos en el hogar. Pero, lo más interesante del reparto es que para algunas entrevistadas esta posibilidad de compartir con otros miembros del hogar las tareas domésticas o de cuidado depende, por un lado, de tener personas con una edad y posibilidades de realizar tareas. Algunas de ellas lo hacen dando un debate que ayuda a poner en cuestión o desnaturalizar que es un rol exclusivo para ellas el hacerse cargo de las tareas domésticas, por ejemplo.

En el trabajo de G. Kergoat refiere a que es la lucha del movimiento de mujeres y feminista lo que permite -con distintas posibilidades de resolverlo en la práctica- a las mujeres trabajadoras reflexionar sobre ese rol asignado como no-natural y susceptible de ser transformado. Esto lo vemos reflejado cuando Clara de ATE Rosario dice:

Padecemos todas. Todas hemos sufrido algún tipo de violación de nuestro derecho por nuestra condición, todas. Y hacemos mucho porque nuestras hijas no lo padezcan. Que nuestras hijas acoten eso lo más posible, hasta cambiarlo todo. Lo que pasa es que entendemos que va muy de la mano del sistema de producción en que habitamos, las relaciones económicas, las relaciones sociales, el racismo. Todo va. No es que nuestra lucha de género va por fuera de todo lo otro. Para cambiar nuestra condición, hay que cambiarlo todo.

2.1. Analizar las modificaciones que se producen en la militancia sindical.

Otra cuestión que encontramos al analizar las entrevistas, es que hubo una serie de modificaciones en la militancia sindical.

Primeramente, vemos que la organización y comunicación tiene un fuerte arraigo en la modalidad virtual -grupos de WhatsApp, reuniones por zoom, meet u otras plataformas. Como dicen algunas trabajadoras: "Nosotros seguimos haciendo reuniones por zoom por meet" (Sandra es trabajadora social, trabaja en la Dirección General de la niñez y adolescentes en el ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat. Además, es delegada y secretaria general de la junta interna) o "comunicándonos con la gente constantemente por WhatsApp, era muy constante" (Carolina es trabajadora en la fábrica Valeo y militante del PTS). Además, se hace evidente que a pesar de algunas dificultades al comienzo del ASPO, la mayoría manifiesta haber participado en asambleas o reuniones virtuales. En estas, se hace evidente un mayor acercamiento de un sector nuevo de trabajadores que anteriormente no estaban involucrados, así lo

manifiesta una entrevistada, *"Por vías remotas, mucha participación... es cierto que algunas compañeras que no venían participando en las gremiales se sumaron en este último período"* (Marilina es trabajadora del Ministerio de Promoción Social de CABA y delegada de ATE de la lista roja, blanca y plateada).

Creemos que esto se da principalmente por dos factores. En primer lugar porque *"hubo mucha incertidumbre, miedo porque si íbamos a cobrar el salario, cómo iba a ser, qué iba a pasar, y todos hemos sentido ese miedo, esa inseguridad"* (Carolina, trabajadora de una fábrica, militante del PTS). Es decir, por la precarización del espacio de trabajo, tanto por despidos como por el incumplimiento de protocolos, hubo una necesidad más fuerte de organizarse. Pero, otro factor es la comodidad que posibilita la virtualidad, al poder estar presente en distintas formas de organización desde la comodidad de estar en su casa y realizando otras actividades como *"el que está en la casa a las ocho de la noche ahí tomándose una cervecita"* (Clara es trabajadora de la salud y delegada en ATE Rosario). Gracias a estos dos factores en las asambleas hay *"muchísima gente, muchísima más que la que hay en presencialidad"* (Ludmila docente de la UNLP e investigadora CONICET).

No queda claro hasta qué punto el fenómeno social ligado a que tanto las asambleas y la comunicación en general se desarrollen de manera virtual, haya logrado disrupir la temporalidad masculina que posee lo sindical. Aunque en primera instancia podría presumirse que la virtualidad facilitaría el acceso de las mujeres trabajadoras entrevistadas a las actividades sindicales. Una posibilidad puede que esté ligada al hacer más accesible la participación por el hecho de acoplarse mejor a las actividades en el hogar, espacio de las tareas de reproducción social, lo que merece una mayor atención en tanto sería pertinente una futura distinción entre activistas y delegadas que desarrollaron su trabajo de forma presencial o remota durante el ASPO.

Sin embargo, el ASPO no trajo como consecuencia solo una virtualización de los formatos de organización y comunicación de las y los trabajadores, sino que implicó una profundización en la sobrecarga de las tareas de reproducción social. Las mujeres trabajadoras (a diferencia de los hombres trabajadores) son aquellas que históricamente cargan las tareas reproductivas, y son quienes ahora cargan también con las nuevas tareas. En consecuencia, aunque puede ser que la virtualidad haya posibilitado una mayor participación de parte de algunas mujeres, en términos globales no se modificó el hecho de que los tiempos sindicales se rijan por tiempos de vida masculinos.

Inclusive se llega a manifestar que *"en lo organizativo y en el encuentro quizás se están dando cosas diferentes"*, pero previamente se menciona que, aunque no *"fue todo para atrás, sí en relación a la fuerza de lucha manifestante"* (Clara trabajadora de la salud y delegada de ATE Rosario). Es decir que a pesar de que ahora se reúnen más sistemáticamente -cuando antes era más por conflictos puntuales- no se iguala esto a un aumento en las medidas de fuerzas o manifestaciones. El ASPO invierte esta relación, además de que en parte dificulta la relación de proximidad, *"Antes era todo mucho más fácil. Vos te encontrabas, hablabas con una persona derecho en la cara digamos. Ahora lo tenés que hacer así, video WhatsApp y video zoom."* (Josefina es mucama en una colonia psiquiátrica y delegada sindical, su trabajo siempre fue presencial).

Esto resulta de suma importancia, porque los vínculos al quedar confinadas a aspectos relacionados a la virtualidad y, supone que en los diálogos hay una gran presencia de problemas que surgen en el propio trabajo, quedando relegados aspectos vinculados a los más cotidiano, como hablar de la familia y la vida cotidiana. Nos preguntamos si esto no contribuye a establecer un corte entre los dos espacios, el de producción y reproducción social. Desde este punto es importante resaltar el lugar imprescindible la presencialidad, la actividad militante en el lugar de trabajo, tal como sugieren Cambiasso y Yantorno.

Es innegable la importancia y centralidad que tienen las huelgas y las luchas en la calle, junto a otros compañeros y la asociación, la transmisión de sentidos que operan en esos momentos, que son muy distintos a diálogos que pueden producirse en la virtualidad. Muchas entrevistadas reconocen que a las reuniones virtuales se acerca más gente. Por ejemplo, Sandra trabajadora del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat y delegada de la junta interna, explica que *"lo que tiene de bueno el zoom, como estuvimos viendo en estos...en estos meses, es que pueden ser participativos, con... de, de enorme cantidad de compañeros y compañeras, pero si"*.

Sin embargo, otro grupo de las entrevistadas manifiestan las dificultades y limitaciones que esta modalidad de encuentro posee:

Si, si, re difícil esa parte. Porque para mí el contacto diario con los compañeros es lo que te hace tener la...primero que realmente se pueden expresar porque no es lo mismo que te vean, que te crucen en un pasillo y te digan: ¿Che, Juana qué está pasando con esto? Es re difícil así sin tener, sin estar cerca. También nos agarró esta sensación de "no vamos a poder pelearla" porque no tenemos la herramienta más fuerte que tenemos cuando, que pasó en otras ocasiones, de tomar algo como una huelga. (Juana trabaja en ventas en el aeropuerto de Ezeiza y es delegada de APA)

2.2. Analizar si las horas disponibles de militancia, el tipo de tareas militantes se vieron afectadas por la sobrecarga de tareas de reproducción.

Al momento de analizar si las horas disponibles de militancia se vieron afectadas por la sobrecarga de tareas de reproducción lo que se observa a partir de las citas que se desprenden de las entrevistas es que, algunas de las activistas y/o delegadas siguen con su actividad sindical durante la pandemia igual que como lo hacían antes de la misma, mientras que otras ven una situación adversa en la militancia de las mujeres por la sobrecarga de tareas de reproducción social. Además, se advierten cambios en las formas de militar, sobre todo el reemplazo de asambleas presenciales hacia asambleas virtuales por medio de diversas plataformas tecnológicas, como zoom, meet, etc.

En muchos casos en la división de tareas domésticas participan todos los miembros del grupo familiar o al menos más de uno, en otros casos es consecuencia de tener hijos mayores de 12 años, más grandes, que no requieren ciertos cuidados que los niños pequeños si. Este último punto está desarrollado en el primer objetivo. En la siguiente cita se desprende lo que acabamos de presentar en referencia al impacto del ASPO y las horas dedicadas a la militancia sindical, esto decía una de las entrevistadas:

No, no, no, no influyó. Yo me seguí manejando como siempre y he tenido reuniones por zoom con mis compañeros delegados, pero no influyó en las tareas, o sea, mamá se va a reunir, bueno dijeron y nada ellas (se refiere a sus hijas mayores de edad) siguieron como te dije recién, como todos colaboramos (...). (Micaela es administrativa en el sector químico y realizó trabajo remoto en el ASPO).

También se observa que durante la pandemia no se reducen las horas de militancia sindical en algunas de las activistas, ya que en algún caso se agregan actividades diferentes a la militancia y tareas de reproducción, que antes no hacían y eso nos lleva a pensar que buscan dar uso al tiempo libre como en el caso siguiente:

¿Cuánto le dedico yo? Más o menos entre dos o tres horas por día. Porque ahora, me estoy tomando un poquito de mi tiempo, también ¿viste?. Empecé a hacer gimnasia. Así que ahora tengo menos tiempo para la casa. Pero bueno... Les toca a ellos. (RÍE). (Estefanía es operaria maquinista y delegada sindical)

Esta última cita da cuenta al mismo tiempo de que los miembros del grupo familiar al ayudar en las tareas domésticas y de cuidado significa para las mujeres activistas y delegadas que puedan desarrollarse en actividades lúdicas y también, podemos pensar, que esto libera tiempo para el desarrollo de la actividad sindical. Otro extracto de un testimonio iba en el mismo sentido, *"Mirá yo el mes de aislamiento traté de tomármelo como un mes más de vacaciones ¿viste? Me lo tomé con esa cabeza, tomaba sol, un montón de esas actividades que no hacía por el laburo, yo me lo tomé así"* (Carolina es trabajadora de una fábrica y milita en el PTS).

La participación en la militancia como mencionamos más arriba en lugar de reducirse se modifica, toma formas novedosas como la que se expresa en la siguiente cita,

...Como les contaba, en uno de los sindicatos sí hay bastante, de hecho, hay asamblea hoy, hay bastante digamos eh frecuencia en la cuestión de las reuniones, hicimos algunas medidas presenciales también, de caravanas con los autos, por ahí un corte de calle, algo así que también es una forma de visibilizar todo lo que está pasando no? (Mabel es docente facilitadora pedagógica y milita en el PTS)

Pero también se observó que algunas entrevistadas a partir de este contexto de ASPO han hecho una reflexión acerca del fenómeno y de lo que ocurre cuando las tareas de reproducción social se incrementan. Esto lleva al desarrollo de una mirada más crítica sobre cómo esto repercute en el tiempo disponible de las mujeres trabajadoras para la militancia:

(...) Otra de las cosas que suceden es que hubo una baja de mujeres importantísima. Yo no sé si él con otros entrevistados les pasó lo mismo, pero yo estoy haciendo ahora un análisis bastante de situación, desde, desde mi formación que es la Psicología Social en la baja de mujeres en la militancia. Pero, en la práctica, que para mí tiene que ver con esto de que, si vos tenías antes un 40% de eh, responsabilidad en el hogar, la pandemia te lo triplicó... porque estás todo el día, 24 horas al día de con hijos, con marido que quizás tengan un sistema patriarcal en la casa. (Anabela hace trabajo remoto durante el ASPO y milita en el justicialismo)

Este elemento da cuenta de una situación de sobrecarga en las tareas de reproducción social, que en algunos casos impide que las mujeres puedan realizar plenamente actividades de militancia. Por un lado, el primer elemento de cuestionamiento remite a la dimensión de una mirada que desnaturaliza que deban recaer exclusivamente las tareas de reproducción social sobre las mujeres trabajadoras, lo que remite directamente al aporte de D. Kergoat.

La actividad político sindical y la influencia del ascenso del movimiento de mujeres y sus luchas puede que posibilite a las mujeres trabajadoras que se organizan, por su lugar de puente, tal como problematiza P. Varela que lleguen a cuestionar la organización de la actividad sindical a partir de los "tiempos de vida masculinos".

En este mismo sentido, observa una entrevistada lo siguiente:

Hay más o menos un ordenamiento de la dinámica entre las 9 de la mañana y no sé cómo mucho las 5, 6 de la tarde, bueno y de pronto eran las 9 de la noche y estabas trabajando pero, porque también ehh, digamos una cuestión de compañerismo elemental y si tus compañeras habían estado todo el día ocupándose del cuidado de niños o de otros familiares y tenían que esperar que llegue alguna otra persona que la reemplace. Como que no había posibilidades de generar ningún tipo de estabilidad organizativa. (Catalina es delegada gral de la junta interna de ATE)

Acá nuevamente se puede ver muy claro que la sobrecarga de tareas de reproducción social para muchas mujeres trabajadoras afectaba su disponibilidad de tiempo para la militancia. En tanto, dependían más de la solidaridad de otros compañeros/as que los cubrieran en el trabajo y la militancia mientras debían ocuparse del cuidado de los niños.

Ahora bien, en estas citas sobre la relación entre sobrecarga y tiempo dedicado a la militancia sindical, lo que nos muestra es que efectivamente la sobrecarga de tareas de reproducción social afecta centralmente a las mujeres trabajadoras. Pero, el tiempo dedicado a la militancia sindical no se vió necesariamente reducido, ni ocurrió de forma homogénea en todos los casos que encontramos en la muestra. Encontramos que la militancia sindical asume nuevas formas a partir de la afectación sobre el tiempo disponible por el ASPO.

Al mismo tiempo, lo que se advierte son dos dimensiones interesantes que se desprenden del objetivo específico 2.1 de este trabajo y abre líneas para la realización de posteriores investigaciones. Por un lado, porque en algunos casos con la organización sindical mediada por la virtualidad hay una mayor concurrencia de mujeres trabajadoras a las asambleas. Facilitadas por el uso de las plataformas online.

Nos parece interesante ver cómo este elemento que se incorpora continúa manteniéndose o no en el tiempo, Es decir, si fue utilizado solo en un comienzo por la prohibición de la circulación y actividad presencial o si son prácticas que pueden incorporarse de forma definitiva como recurso para la organización sindical. Por otro lado, sería pertinente evaluar si se transforma en un elemento negativo, en el sentido de que estas nuevas formas de organización tendieran a generar el reemplazo de las instancias de organización presenciales o cara a cara, generando una consecuente pérdida de fuerza en las medidas más concretas que se podrían adoptar, como asambleas, movilizaciones, ya que se perdería el contacto de proximidad entre los

militantes y con ello experiencias concretas de expresión de la organización y la conflictividad.

Esto lo resume bien una mención en una entrevista, cuando se dice que:

Si, o sea, las plenarias virtuales ok, pero, cuan...levantas la manito cada uno dice lo suyo con mucho respeto, pero no se arman...las discusiones, el gesto, el, la, la corporeidad no está. (Clara es trabajadora de la salud y delegada de ATE Rosario)

Respecto al problema de la tensión temporal, este concepto se muestra muy pertinente para el análisis del impacto de la sobrecarga de tareas de reproducción a partir del ASPO cuando observamos un comentario en referencia a que: "La virtualidad es un tiempo más, es un tiempo extra." (Clara). Aquí se plantea de forma concreta el problema de la afectación no sólo de la disponibilidad horaria, sino también, a las tareas militantes en sí y la forma de organizarlas, coordinarlas en el contexto del ASPO, la siguiente cita nos parece que ilustra bien la conexión en relación a estos dos elementos de nuestros objetivos específicos:

Bueno en la coordinación a veces los horarios no son tan estrictos porque suceden un montón de cosas de urgencia del equipo y hay que atenderlas, así que ese marco de horario es bastante cambiante digamos, y ni te digo en ASPO. (Catalina)

Las nuevas problemáticas que surgieron como producto de la pandemia afectaron la organización del trabajo en tanto algunos sectores se declararon "esenciales", lo que requería que pese al ASPO la actividad laboral y militante continúen siendo presenciales, de este modo se planteaba que:

Nosotros estamos desde que se empezó a trabajar, todos los delegados vamos siempre para ver que se cumplan esos protocolos y tenemos reuniones semanales con la empresa para decir: esto no está bien, esto hay que reforzar y bueno...todo eso sí se hace todo el tiempo, todo el tiempo. (Juana trabaja en ventas en el aeropuerto de Ezeiza)

La capacidad de adaptación que se expresa en el atributo de la fuerza de trabajo femenina de la polivalencia es probable haya incidido en la posibilidad de lidiar con la afectación del ASPO en lo referente a las tareas militantes, es decir aquellas que surgieron a raíz de la pandemia por Covid-19. Léase, como en el ejemplo antes citado, el reclamo por la garantía de protocolos sanitarios y de seguridad e higiene para prevenir los contagios en el ámbito de trabajo.

Por último, en relación al impacto del ASPO en el tipo de tareas militantes también se observó una mayor demanda en los primeros meses para las delegadas a quienes les tocaba enfrentar estas situaciones novedosas y, que requerían de respuestas inmediatas, poniendo presión sobre estas para dar esas respuestas a sus compañeros/as sobre los cursos de acción posible para plantear las nuevas demandas,

Incluso cuando yo sentí que me estaba ocupando un montón de tiempo el tema de ser delegada al principio, los primeros meses con el tema del aislamiento, cuando yo sentía incluso que me estaba ocupando un montón de tiempo porque me llovían los mensajes todos los días, me despertaba y tenía sesenta y pico, ochenta, noventa mensajes. (Juana)

Resultados y conclusiones:

En la mayoría de los casos, el ASPO es enunciado por las entrevistadas como un factor que modifica, al interior de los hogares, las Tareas de Reproducción Social en los términos definidos por Bhattacharya y Arruzza.

Las mujeres madres de niños o niñas menores de doce años de edad han sido las más perjudicadas dado que el sistema educativo dejó de funcionar de manera presencial continuando la actividad escolar a través de la virtualidad. Sin embargo, la ayuda a los hijos a la hora de resolver las tareas escolares, así como la ayuda para conectarse a las diversas plataformas recayó en las mujeres, incluso en los hogares donde habitan madre y padre. Son las madres, por ejemplo, las encargadas de ayudar a sus hijos cuando no entienden alguna tarea.

Para quienes tienen hijos o hijas menores que todavía no entraban al sistema educativo formal y tenían contratadas niñeras, se observa como esa gestión del cuidado ha recaído en otras mujeres. Incluso la falta de actividades de educación no formal, recreativas o deportivas, agregó una necesidad de cuidados de los y las menores en el hogar que recayó mayoritariamente sobre las madres.

En el caso de las mujeres que tienen hijos o hijas mayores de doce años hemos visto cómo el acompañamiento en las tareas escolares mermó en relación a quienes tienen hijos o hijas de menor edad. Dos de las madres con hijos que están en el secundario relatan "alguna que otra vez le ayudé en alguna tarea", no señalan esta situación en el centro de la escena como si lo hacen quienes poseen hijos o hijas de menor edad. Es notorio que los y las adolescentes que estudian en el secundario poseen mayor autonomía respecto de quienes están en la escuela primaria o en el nivel inicial. Esta situación ha dado más autonomía a sus madres con respecto a quienes poseen hijos o hijas de menor edad.

Hemos visto que quienes poseen hijos o hijas que poseen un trabajo no han precisado que recibieron ayuda por parte de su madre. Las mujeres activistas y delegadas que no son madres mencionan como sus compañeras de trabajo se han visto afectadas por la maternidad y la ayuda que debían brindarle a sus hijos e hijas en las tareas escolares.

Dentro de las tareas de reproducción social, además de la ya mencionada reproducción de las futuras trabajadoras y trabajadores, es decir, los hijos e hijas de la clase que vive del trabajo tenemos las tareas de cuidados. Estas, también son centralmente realizadas por las mujeres, y consisten en el cuidado, asistencia y la preocupación por personas con alguna enfermedad, los menores y los adultos mayores que pueden ser sus propios padres o incluso los padres de sus parejas varones. Recordemos que todos los mayores de sesenta años han sido declarados parte del grupo de riesgo a partir del COVID¹².

En el ASPO tres de las entrevistadas han tenido que ocuparse de sus padres llevando mercadería y remedios y una de las entrevistadas se estuvo ocupando de su nieto. Si bien en esta investigación no poseemos datos específicos que lo comprueben, podríamos pensar como preguntas para futuras investigaciones: ¿de qué manera las tareas de cuidados a adultos mayores han afectado la vida de las mujeres activistas y

¹² Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-207-2020-335541/texto>

delegadas durante el ASPO en Buenos Aires en el 2020?, o ¿Qué estrategias han empleado las mujeres para resolver las tareas de cuidados a adultos mayores en el contexto del ASPO? o ¿De qué manera afectó la vida de los varones en comparación con la vida de las mujeres la realización de tareas de cuidados en el contexto del ASPO 2020?

En cuanto a los quehaceres domésticos referidos específicamente a la limpieza y la organización de la comida hemos visto cómo en algunos casos en el ASPO ha habido una negociación al interior de las parejas (recordemos que todas las parejas que componen la muestra son varón-mujer) para redistribuir los quehaceres. No obstante, en la mayoría de los casos nos seguimos encontrando con que estos siguen recayendo en mayor medida sobre las mujeres. En varias de las entrevistas las familias han pasado a trabajar en el hogar y los hijos e hijas a estudiar en el hogar, situación que implica una presencia constante de la mayoría de los miembros de la familia, lo cual implica cocinar tanto al mediodía como a la noche, proveer de alimento, así como de limpieza en una casa donde los miembros al estar más tiempo en ella ensucian más.

Incluso en el caso de una entrevistada que no es madre y vive con sus padres y su hermano relata cómo tuvo que renegociar con su familia porque los quehaceres domésticos no eran equitativos. En algunos de los casos, son las mismas mujeres activistas y delegadas las que argumentan que si bien la presencia de sus parejas varones en el hogar ha implicado una mayor ayuda en lo que refiere a las tareas domésticas, siempre es en términos de ayuda, como si la responsable única y última fuera la mujer, y el varón aporta una colaboración, una ayuda. Incluso se repite en algunas entrevistas la idea que determinado quehacer doméstico como lavar la ropa, es más fácil realizarlo “una” que pedirle al varón que lo realice, ya que estos no poseen los conocimientos para realizarlo de manera correcta. A través de esta idea, de que el varón no sabe o se equivoca, muchas veces las mujeres reproducen un círculo vicioso que continúa profundizando las desigualdades de género en torno a las Tareas de Reproducción Social.

En el caso de la única entrevistada que vive sola no aparece en su entrevista ninguna alusión a algún cambio en la organización de su hogar y las tareas. En los casos que las entrevistadas viven con sus parejas varones, pero no tienen hijos ni hijas, ambas entrevistadas parecen mencionar que poseen una distribución de tareas equitativa que no ha empeorado con el ASPO. Por último, las mujeres que poseen hijos e hijas que están en el nivel medio o incluso que ya trabajan, dejan entrever en sus entrevistas que ya se les demanda a estos adolescentes mayor colaboración en los quehaceres domésticos, situación que contrasta con aquellas mujeres que poseen hijos o hijas menores de doce años. Si bien una de ellas relata que les solicita a sus hijos que ordenen su propio cuarto, ella asume que es más sencillo distribuir esa tarea con su compañero, porque “más que ordenar, los chicos desordenan”.

Hemos visto también a través de la idea de polivalencia, que en el ASPO, esta posibilidad de multifunción en la que fueron criadas las mujeres, colaboró al interior de los hogares con esta multiplicidad de roles que se vieron obligadas a cumplir las mujeres: madres, esposas, maestras, trabajadoras, sindicalistas, cocineras, todo a la vez y al mismo tiempo.

Se repite en varias de las entrevistas una idea y es que la distribución de tareas en el

hogar, debe negociarse, tanto con las parejas varones como con los hijos e hijas adolescentes. Podríamos pensar para una futura investigación la siguiente pregunta: ¿de qué manera han logrado negociar las mujeres con sus parejas varones las Tareas de Reproducción Social durante el ASPO?

En este sentido, vemos que la sobrecarga de las tareas de reproducción social se centró en las mujeres, sin embargo, esto no implicó necesariamente una reducción del tiempo que aquellas mujeres activistas sindicales utilizaban para la militancia. Esto debido a las estrategias individuales y colectivas que adoptaron las delegadas, de las cuales se desprende un nuevo fenómeno emergente, la virtualización de las formas de organización y comunicación de los trabajadores.

Nos referimos a estrategias individuales que fueron adoptadas por las entrevistadas para sortear las dificultades que implica la crianza, cómo dejar a sus hijos con familiares o llevarlos consigo a las actividades. Mientras que las estrategias colectivas se refieren a aquellas que se desplegaron desde el ámbito laboral y sindical para hacer frente colectivamente a la mayor sobrecarga de tareas de reproducción que enfrentan las mujeres trabajadoras, cómo por ejemplo: dispositivos de asistencia telefónica, reuniones por plataformas y medidas de fuerza virtuales.

Esto lo que generó fue mayor asistencia de mujeres, aunque los tiempos sindicales siguen siendo masculinos. Sin embargo, esto tiene una contrapartida, redundó en mayores reuniones pero menos medidas de fuerza y manifestaciones. Lo que nos lleva a pensar en dos cosas, por un lado si la virtualización será un elemento negativo para la lucha sindical, y las conquistas de derechos, por la pérdida de fuerza debido a la disminución del contacto cara a cara y medida de fuerza entre trabajadores. Por otro lado, si persistirá la virtualidad o será coyuntural.

Referencias bibliográficas

Arruzza C. y Bhattacharya T. (2020) "Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista." en Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda, Año VIII, nº 16, pp. 37-69.

Varela P. (2020) "La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas." en Archivos del movimiento obrero y la izquierda; Año VIII, nº 16, pp. 71-92

Varela P. (2018) "Apuntes para repensar la clase obrera. Con los ojos de las mujeres." en Ideas de Izquierda

Varela *et al.*(2020) "Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires", Revista de Estudios Marítimos y Sociales, Nº 16, enero 2020, pp. 141-175.

Antunes R. (2005) "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo". Buenos Aires. Taller de Estudios Laborales y Editorial Herramienta. Cap VI.

Hirata, H y Kergoat, D. (1997) "La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio" Asociación Trabajo y Sociedad, Centro de Estudios de la Mujer, PIETTE del Conicet

Cambiasso M. y Yantoro J. (2020) "La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico", ARCHIVOS de historia del movimiento obrero y la izquierda, Nº 17, pp. 123-142.

Varela P. (2016) "Revitalización sindical sin debate de estrategias?". En Varela P.

(Coord.), El gigante fragmentado. Sindicatos, Trabajadores y política durante el kirchnerismo” (pp. 13-50). Buenos Aires: CONICET, Final Abierto.

DOCUMENTOS CITADOS

<https://www.telam.com.ar/notas/202011/534896-las-tareas-de-cuidado-afectaron-de-sobremano-a-las-mujeres-durante-la-pandemia.html>

Resolución 108/2020 del Ministerio de Educación publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina. Disponible en:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226752/20200316>

Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020

<https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/licencias-en-apso-por-covid-19>

Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207/2020 y sus modificatorias en conjunto con el MINISTERIO DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD. Disponible en:

https://www.escencialconsultora.com.ar/uploads/novedades/20200625122611_Resolucion_Conjunta_MTEySS_-_MMGyD_licencias.pdf

Encuesta realizada por La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) del año 2014 sobre uso del tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados en Argentina. Disponible en:

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019-10_repositorio_uso_del_tiempo_esp.pdf

Población declarada de riesgo en Argentina durante el 2020:

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-207-2020-335541/texto>

3. Acción sindical en contexto de pandemia

Leonel Matías Benevento, Florencia Cynthia Castro, Emiliano Andrés La Rocca y Valeria Lobos

El problema de la organización y la lucha sindical en pandemia. Nuevas herramientas de lucha de las trabajadoras y delegadas, y su relación con la cúpula sindical.

Partimos de la siguiente pregunta problema: ¿Qué nuevas prácticas sindicales y herramientas incorporaron las activistas y delegadas en sus lugares de trabajo a partir del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), a fin de sostener/mejorar sus/las condiciones laborales de los trabajadores? ¿Cuenta con el aval de las cúpulas sindicales

Esta cuestión nos parece relevante para los estudios sobre la clase obrera en la actualidad dado que, a partir del ASPO hemos percibido una desaceleración cuando no una desaparición de la actividad sindical en vísperas de una crisis que busca ser descargada sobre el sector de los trabajadores, al tiempo que observamos un creciente reclamo por parte de los trabajadores, respecto de las condiciones laborales en las que tuvieron que reorganizar la forma de trabajo, respondiendo a las demandas del empleador. Se nos presentan, entonces, los interrogantes acerca de si esa percepción se debe a: una imposibilidad de los observadores de percibir la actividad gremial, dada una actualización del repertorio de acciones sindicales; o no hay nuevas estrategias de lucha, en vísperas de un ataque a los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores, en particular de las trabajadoras. Entendemos que la pandemia profundiza la conflictividad laboral, y que esta se expresa a nivel de trabajadores y delegadas gremiales, dada la imposibilidad de hecho sobre las medidas clásicas de lucha, paro y movilización, huelga, o protesta presencial, así como de las herramientas de acuerdo, como las reuniones de negociación y el diálogo con la patronal. Nos interesa hacer foco en las distintas prácticas sindicales que emergen en este contexto restrictivo de la movilidad física, del contacto y diálogo entre los pares en el espacio de trabajo, de la comunicación y el normal funcionamiento de las asambleas gremiales y, sobre todo, tratar de dilucidar la relación entre estas nuevas prácticas y herramientas de lucha, las bases y la cúpula sindical.

Partiendo del reconocimiento del resultado regresivo en términos de políticas laborales durante el período 2015-2019, resultante de la abrupta y marcada liberalización del mercado de capitales y de bienes y servicios; de los despidos masivos en el sector público, de la reconfiguración de la relación trabajadores-empresariado-Estado, abandonando el ejercicio de negociación y concordia social institucionalizada por la puja distributiva que implican las paritarias; en una aceleración del proceso inflacionario y el consecuente deterioro del poder adquisitivo del salario; de la marcada desinversión en ciencia, tecnología, educación, salud, cultura y desarrollo social; la caída del

asalariado en la participación del producido social, y la merma de la conflictividad laboral debido al condicionamiento material, a campañas de desprestigio de la actividad sindical, a retrocesos en materia de legislación laboral como supuso la reforma de la ley de accidentes de trabajo, y la desprotección política que encontraban los reclamos de los trabajadores, entendemos que la base de relaciones laborales sobre las que se inserta la conflictividad propia de la pandemia es una conflictividad disminuida y condicionada.

La relevancia de este planteo radica en aprovechar este momento de crisis social, política, sanitaria y profundamente humana. Observar, por un lado, la vitalidad y la capacidad de las bases trabajadoras organizadas para resolver la necesidad de lucha sindical, a través de la refuncionalización de las herramientas tradicionales de lucha obturadas por el ASPO. Por el otro, analizar la gimnasia, la eficacia y la transparencia de la organización institucional sindical, en tanto la capacidad de las cúpulas de metabolizar **esas** demandas y nuevas propuestas de acción sindical elaboradas por las bases, institucionalizando nuevas prácticas sindicales. Creemos resultará un marcador particular y destacado, del estado y la calidad de representación de los gremios analizados, al menos en este contexto de emergencia social mundial; contexto en el cual es donde, suponemos, mejor debiera "mostrar el músculo" la institución. Finalmente, la originalidad del planteo la aporta el contexto del análisis de relación cúpula-bases sindicales en sus prácticas en este contexto social extremo, que demanda objetivamente una rápida respuesta en la construcción de formas alternativas de lucha. Pensamos que pocos son los momentos en donde estas variables pueden verse aisladas en la realidad social con tanta claridad.

Nuestra hipótesis de trabajo

Aun cuando las delegadas canalizaron demandas y propusieron nuevas herramientas alternativas de lucha, ligadas a prácticas virtuales y no virtuales, los sindicatos no actualizaron sus prácticas en función del contexto del ASPO por la pandemia del COVID-19.

Nuestros objetivos

Objetivo General

Analizar cómo se ha desarrollado la dinámica interna sindical durante el ASPO, prestando especial atención a la tensión producida entre las prácticas llevadas a cabo por las delegadas del lugar de trabajo y activistas sindicales y aquellas ejercidas por la cúpula sindical.

Objetivos Específicos

1. Identificar y caracterizar las prácticas virtuales/presenciales de lucha sindical utilizadas por las delegadas del lugar de trabajo y activistas sindicales pre y pos ASPO.
2. Identificar posibles nuevos reclamos de las mujeres trabajadoras y nuevas herramientas de lucha sindical.

3. Analizar, en base a la percepción de las activistas y delegadas sindicales, si sus demandas son recibidas y resueltas por la cúpula sindical.

Nuestro universo y unidad de análisis

Universo: Trabajadoras activistas y delegadas sindicales de Argentina. Año 2020.

Unidad de análisis: Trabajadoras activistas sindicales y delegadas de su lugar de trabajo en Argentina, laboralmente activas durante 2020, en el marco de la pandemia por COVID-19.

Nuestro marco Teórico

La mirada teórica que nos permite enfocar el problema y plantear una indagación que responda satisfactoriamente, abrevia del texto "El gigante fragmentado, sindicatos, trabajadores y política durante el Kirchnerismo" de Paula Varela. En el mismo, se sugiere que la relevancia del estudio de las bases sindicales al interior de cada espacio de trabajo deviene de su centralidad en la actualización de las prácticas en la lucha sindical, sin perder de foco la lucha estratégica.

«Reside en que allí se ponen de manifiesto, en forma concentrada (por la inestabilidad de la puja entre capital y trabajo en el lugar de producción, por el peso específico que cobra allí la renovación generacional de la última década y por la presencia de dirigentes y activistas de izquierda que ganan influencia) los límites del techo estatalista para el nuevo protagonismo sindical, al tiempo que se manifiesta también la importancia que adquiere el debate de estrategias políticas como parte constitutiva de cualquier proyecto de recuperación de la fuerza de los sindicatos.» (Varela, 2016, p.33)

Teniendo en cuenta esta centralidad de la actividad de las bases en la reconfiguración sindical, en épocas del debate en torno a lo que podemos denominar como de "revitalización sindical" y entendiendo que la coyuntura impuesta por el ASPO implica restricciones (de circulación, la prohibición de encuentros presenciales y de actividades laborales "no esenciales") que limita, cuando no anula, las herramientas de lucha sindical clásicas, de la protesta y la movilización callejera, que se nutren del potencial político de los espacios públicos. Creemos que esa relevancia se ve aumentada, dado que la vida sindical en todas sus esferas se ve impelida a buscar nuevas formas de sostener la organización y la acción colectiva, a fin de sostener la intensidad en la defensa de los intereses de sus representados. Esta situación pone de relieve las contradicciones entre las cúpulas sindicales burocráticas y la organización de los trabajadores de base.

«El núcleo duro de la crítica y la propuesta del sindicalismo de izquierda consiste en restituir la relación necesaria (analítica y políticamente) entre estrategia política y revitalización sindical. La pregunta acerca de cuál es la estrategia política de la dirección del sindicato, de la seccional o de la comisión interna pasa a ser central para el análisis empírico de los nuevos procesos sindicales. Lejos de mirar unilateralmente la revitalización en clave institucionalista (índices de afiliación y de negociación colectiva) o en clave organizativista (técnicas de democratización o tácticas de articulación), esto coloca en el centro el problema de la orientación

política e ideológica de las direcciones sindicales como clave con la que comprender las prácticas (de negociación, confrontación, lucha, organización y alianzas) en un contexto determinado (aunque no clausurado) de condiciones económicas y políticas.» (Varela, 2016, p.38)

Las investigaciones realizadas por Basualdo al mismo momento que acontecía el fenómeno del ASPO (2020) nos brinda claridad sobre este asunto.

«Como observamos hasta aquí, la mayoría de conflictos laborales durante este período inicial del ASPO se dan encabezados por trabajadores/as de base, cuerpos de delegados/as, comisiones internas y algunos sindicatos seccionales y nacionales. Tuvieron como eje el cuidado de las condiciones de salud y seguridad para los/as trabajadores/as y una serie de disputas más de fondo, orientadas a debatir qué producciones y servicios deben llevarse adelante en el marco de una pandemia y en qué condiciones deben desarrollarse los procesos de trabajo. En muchos casos, los/as trabajadores/as y sus organizaciones de base actuaron de hecho para garantizar condiciones de trabajo más seguras y saludables. Sin embargo, el informe del Observatorio de Derecho Social también registró, a una semana de decretado el ASPO, las primeras denuncias contra empresas que utilizaron mecanismos para descargar los costos de la crisis sobre los/as trabajadores/as (despidos, suspensiones, recortes salariales, negativa a otorgar las licencias pagas correspondientes, etc.)» (p. 12)

Nos interesa hacer foco en las distintas prácticas y cómo se articulan para defender el salario, evitar despidos y otros tipos de ofensivas contra la clase obrera por parte de la burguesía, tomando como foco a las trabajadoras activistas y delegadas de base. Particularmente, queremos centrarnos en ver la actualización de estas prácticas (si es que las hubo) a partir de la imposición del ASPO dado el contexto dado por el COVID-19.

No resulta indiferente a los objetivos de este trabajo conocer cuál fue la situación de conflictividad entre los trabajadores, las patronales y el gobierno a la hora de analizar la intervención de las delegadas y activistas entrevistadas y de los sindicatos a través de sus direcciones. Durante el ASPO tuvieron lugar variadas acciones de protesta y situaciones de conflictividad que reflejaron reclamos de los trabajadores, tanto a las patronales como al gobierno. A su vez, como señala el informe Observatorio de Despidos Durante la Pandemia, *«El contexto de pandemia, expuso la precariedad preexistente de ciertas relaciones laborales, así como también introdujo nuevas problemáticas que se suscitaron al interior de los espacios de trabajo» (González Vilas et al. 2020, p24)*

Respecto a este punto es importante resaltar el hecho de que la pandemia no produjo la crisis existente, sino que desnudó y profundizó lo que ya no se podía seguir ocultando, la más profunda desigualdad de clase. La *crisis estructural del capital* encontró en la pandemia mundial una excusa. La lucha de clases no se ha suspendido por la pandemia. La situación actual en que se encuentra la clase obrera se debe a sus triunfos y derrotas. La clase trabajadora y la burguesía se encuentran en un antagonismo tal que una mejora en la posición de uno supone una posición más desfavorable que hasta la del momento para el otro. Por eso ver las formas en que se

articulan nuevas prácticas para defender el salario, los puestos de trabajo, etc. nos parece relevante.

Tal como resalta el informe ya mencionado del Observatorio de Despidos Durante la Pandemia, podemos inferir que la principal tensión entre las bases sindicales y la cúpula se da porque

«El tipo de acciones realizadas por los trabajadores involucra un amplio repertorio, entre los cuales sobresalen los paros o quites de colaboración o retiro del lugar de trabajo, asambleas de trabajadores, y menor medida ocupaciones de fábrica, y bloqueos. La mayoría de estas acciones están encabezadas por comisiones, juntas internas y delegados frente a una minoría llevadas adelante por sindicatos» (González Vilas et al. 2020, p26)

Asimismo, el contexto del COVID-19 implicó una aceleración en la adopción del teletrabajo, que se impuso obligatoriamente, como modalidad que colabora en imponer formas de flexibilidad laboral, tercerización y externalización, así como distintas formas de disciplinamiento laboral; lo que lleva a pensar que el COVID-19 sirvió para profundizar el plan de precarización laboral que ya estaba en agenda. Como menciona en sus conclusiones la "Encuesta: asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo", el teletrabajo es una oportunidad para imponer un "aumento de la productividad explotando la fuerza de trabajo en términos absolutos y relativos" (Delfini et al. 2020, p18). Este estudio alerta al respecto de la posibilidad de riesgos que trae aparejados, tales como aumento de riesgos para la salud y debilitamiento de los colectivos de trabajo y de la construcción de la herramienta gremial. Este último aspecto es central a la hora de analizar las condiciones en las cuales las delegadas y activistas debieron atender a los reclamos de sus bases.

El discurso que llama a hacer frente al Coronavirus entre todos", trabajadores y empresarios por igual, esconde la remanida estrategia liberal que pretende que la crisis económica de fondo, ahora atribuida al COVID-19 (no buscamos disminuir las consecuencias económicas producidas por los efectos de las medidas tomadas contra el COVID-19) sea soportada por los trabajadores. Esto, inevitablemente, lleva a intensificar la puja distributiva y aumenta los conflictos laborales. La pandemia no suspende la lucha de clases, sino que la profundiza.

Un "informe preliminar" denominado "Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)" de Victoria Basualdo y Pablo Peláez, publicado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), da cuenta de la creciente actividad sindical y de una especie de revitalización en contexto de pandemia de las prácticas sindicales.

«Aún en una etapa de extremas restricciones de movilidad y de profundos cambios de funcionamiento social y económico como la que tuvo lugar en el marco de la ASPO existieron diversos procesos de conflictividad laboral en los que se pusieron y se ponen en juego disputas centrales sobre los derechos laborales y las condiciones de vida, trabajo y organización de los trabajadores/as. Dado el recorte inicial propuesto, y el tipo de fuentes, se visibilizaron los procesos de reclamo y protesta de sectores mayoritariamente registrados y sindicalizados, pero incluso en este marco resultaron visibles procesos de organización de colectivos de trabajadores/as no registrados/as que merecen un análisis y sistematización, al

igual que el abordaje de territorios, actividades y zonas no cubiertas por las fuentes utilizadas.» (p.25)

Basualdo y Peláez (2020) continúan concluyendo que

«Rápidamente, sin embargo, las coordenadas del conflicto cambiaron. Un punto claro de inflexión fue el despido de 1450 trabajadores/as de la construcción por Techint, el 28 de marzo, a partir de lo cual la conflictividad laboral estuvo centrada en el intento de limitar o repeler recortes salariales, suspensiones y despidos. Una vez sancionado el Decreto 329/20, que intentó contener los despidos y suspensiones, las dirigencias empresariales delinearon nuevas estrategias para hacer descargar la crisis sobre los/as trabajadores/as, registrándose un salto cualitativo en la conflictividad por trabajadores/as afectados/as por despidos, suspensiones y rebajas salariales.» (p. 25)

Por último, de este "Informe preliminar" de Basualdo y Peláez (2020) incorporamos la definición de "conflicto social"

«Aquí partiremos de una definición sencilla y amplia de conflicto laboral', entendido como disputa de derecho o de interés entre empleadores y empleados/as, que puede llevarse adelante tanto por grupos de trabajadores/as como por representantes y/o organizaciones sindicales en interpelación a los empresarios/empleadores o sus representantes.» (p. 7)

Así como la pandemia sirve de argumento para profundizar un plan de precarización laboral y ajuste a niveles generales, apostando y exhortando a una tregua del conflicto laboral, viabilizado en acuerdo de la mayoría de las cúpulas sindicales, la pandemia también funcionó de excusa para intentar neutralizar los reclamos específicos de las mujeres trabajadoras: la disputa de género, una desigualdad dentro de otra desigualdad. Las cuestiones de la brecha salarial, la necesidad de lactarios y guarderías en los lugares de trabajo, la ampliación de licencias por ma/paternidad, las licencias especiales por familiar enfermo, el día femenino, entre otros. Son parte del universo de reivindicaciones en disputa en la mayoría de los lugares de trabajo. El análisis de las asimetrías por género, componen un aspecto importante a la hora de abordar los objetivos de este trabajo, teniendo en cuenta que nuestras entrevistadas son mujeres trabajadoras delegadas y activistas gremiales. El trabajo reproductivo doméstico es predominantemente realizado por mujeres. Es, en este sentido, que los aportes de la Teoría de la Reproducción Social nos permiten un análisis en clave del lugar específico de las mujeres trabajadoras en la producción social.

Por su parte Varela (2020) se refiere a la "trabajadora asalariada de la reproducción social" como una condición obrera que tiene cada vez más peso y que combina dos tipos de elementos diferenciados: de un lado, los propios del "trabajo asalariado" (lugar de trabajo, posibilidad de negociación colectiva y sindicalización, identificación de un patrón a quien presentarle las demandas laborales y contra quien combatir, etc) y, del otro, los correspondientes a la reproducción social (naturaleza de las tareas y la relación que se establece con los territorios de la reproducción social). De esta manera, nos acercamos al análisis partiendo de la consideración central de que la reproducción de la fuerza de trabajo es exógena y endógena al lugar de la producción.

El escenario que se plantea a la hora de analizar las prácticas sindicales de las delegadas a partir del ASPO podría caracterizarse de la siguiente manera:

Un excepcional semi-explícito y poco argumentado acuerdo entre el Presidente de nuestro país (Alberto Fernández) en la cabeza del Poder Ejecutivo, las cúpulas sindicales y los principales grupos empresarios formadores de precios, cuando no de opinión, así como un alineamiento de la prensa hegemónica, consistente en una tregua de conflictividad laboral, bajo el supuesto que la situación económico-social, sumada a la crisis sanitaria, no dejan espacios para mayores tensiones sociales, y ni la economía ni el sistema político estaría en condiciones de soportar estas disputas y mucho menos, de garantizar el ejercicio de la mediación y concordia entre los intereses en pugna. El consecuente aplazamiento de paritarias y la suspensión de la mayoría de la actividad sindical por parte de los gremios, intenta poner en suspenso los escenarios de conflictos, apostando a una merma en las demandas de base, y a la no aparición de nuevos reclamos devenidos de las excepcionales condiciones de trabajo. Este "Pacto de Caballeros" en doble sentido; en primer lugar, porque tanto las cúpulas empresariales como las sindicales que adhirieron, y la cabeza del Poder Ejecutivo, están corporizados por varones, y, en segundo lugar, porque dada la inexistencia de formalización de la mencionada voluntad, más que en el plano discursivo, constituye la primera reacción del poder recientemente instituido por elecciones presidenciales¹³

Lo cierto es que nuestra intuición nos dicta que por más poder instituido y pacto de caballeros que sea celebrado, las condiciones laborales excepcionales harán surgir nuevas demandas también excepcionales, nuevos reclamos y nuevas tensiones en el ámbito laboral. Si los canales institucionales por donde esta conflictividad se encauza permanecen cerrados, sospechamos que el propio peso de la situación generará nuevos espacios legitimados, que trasladen las nuevas demandas, y seguramente con nuevas prácticas, dados que el habitual repertorio de movilización, concentración y huelga, se encuentran no sólo imposibilitados ante el ASPO, sino que legalmente prohibidos. Es allí donde pensamos que esa disputa de poder al interior de los sindicatos, que están dando las mujeres con mayor intensidad en los últimos años, y que no está encauzada ni institucionalizada, permanece obturada por diferentes prácticas de las cúpulas mayoritariamente conformadas por varones, abre un espacio de posibilidades para el colectivo de delegadas, que creemos va a ser capitalizado. Vemos aquí, y esto es lo que motoriza nuestro interés académico, los albores de un movimiento de revitalización identitaria del sindicalismo argentino, allí donde la organización quede pausada, inevitablemente nuevas expresiones de lucha surgirán, y creemos haber observado de dónde vienen esos movimientos. En efecto, tal como magistralmente evoca Bauman en *Identidad* (2005): «*la pertenencia y la identidad no están talladas en la roca, no están protegidas con garantías de por vida, son eminentemente negociables y revocables*» (p. 22) la contingencia de la pandemia licúa las sólidas costumbres y prácticas institucionales sindicales. Se abre un espacio, queremos observar qué sucede.

¹³ A agosto de 2020 se habían firmado 23 acuerdos sectoriales que establecieron aumentos salariales para el 19 por ciento de los empleados del sector privado. Los acuerdos se firmaron en los sectores menos afectados por la paralización de la economía y los aumentos anuales no superaron el 30%. (<https://www.pagina12.com.ar/287562-paritarias-al-ritmo-de-la-pandemia>)

De ese Pacto de Caballeros están excluidas oficialmente las mujeres, dado que los poderes que tienen autoridad para distinguir el adentro del afuera, los directorios de las empresas, los directorios de los sindicatos y el poder ejecutivo como ya dijimos, están representados por varones. Sin embargo, si hay un adentro, es porque resulta necesario diferenciarlo del afuera; un afuera que en los últimos años, y a partir de la sanción de la Ley de Paridad de Género¹⁴, la participación de mujeres es cada vez mayor en todos los órdenes institucionales, aun cuando persistan mecanismos y arreglos para mantener alejadas a las mujeres de los cargos de mayor jerarquía en esas instituciones, tal como lo estudian Basualdo y Peláez en "Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)". En los últimos años, las movilizaciones de mujeres agrupadas bajo banderas de género (como la IVE (Interrupción Voluntaria del Embarazo), la ESI (Educación Sexual Integral), la demanda de justicia frente a los abusos y los femicidios, la igualdad salarial, etc.] ha ganado terreno en la arena política, convirtiéndose en tema principal de agenda de todos los partidos y de todas las campañas. ¿Cómo no suponer que aquí hay un espacio de posibilidades? ¿Cómo no esperar la *aparición* arendtiana? ¿No es acaso el contexto específico donde la política y lo político se intersectan para conformar formas nuevas? ¿Este hiato de poder que se abre podrá ser capitalizado por las delegadas?

Estamos buscando entonces, esas nuevas prácticas de las delegadas que produzcan identificaciones en las bases, y que esas identificaciones horaden el busto de piedra de los sindicatos de varones, para tallar perfiles femeninos que irrumpen con un novedoso repertorio de herramientas de lucha, que reconfiguran el hacer sindical, y con ello den lugar a nuevas identidades sindicales. Está claro que el proceso que vislumbramos no lo agotaremos en estas exploraciones de la labor de las delegadas en pandemia, sin embargo, esperamos encontrar los marcadores suficientes la corroboración de nuestra hipótesis se corrobora. Si esto se diera así, abriría las puertas a una serie de nuevas investigaciones y análisis que pudieran ser de utilidad para retroalimentar la reconfiguración / actualización sindical mencionada.

Estos aportes son relevantes al momento de analizar las percepciones de mujeres activistas y delegadas, ya que se parte de una mirada que supone que la lucha contra la opresión de las mujeres es inseparable de la lucha contra el capitalismo; en tanto no se trata de sistemas de opresión separados (patriarcado y capitalismo) sino un sistema único edificado sobre la base de la doble opresión de las mujeres trabajadoras (opresión de género y clase).

Análisis de las entrevistas

Para realizar el análisis nos valimos de las 18 de entrevistas realizadas, durante el ASPO del 2020, por les estudiantes del seminario "Los trabajadores en la Argentina actual. Reconstrucción social y conflictividad laboral de 2003 en adelante".

Representan una importante variedad de sectores. En primer lugar, siete de las entrevistadas son estatales, dos docentes de primaria y dos universitarias, y luego con una representación mínima tenemos entrevistadas de los sectores de aeronáutica,

¹⁴ Sobre el cupo femenino se puede ampliar en "Sindicalismo latinoamericano y política de género" (Didice Godinho Delgado, 2009), "Historia del Movimiento Obrero y del Sindicalismo en la Argentina" (Fabián Felman, 2009) y "Las nuevas generaciones del sindicalismo" (Sandra Wolanski, 2017).

metalúrgica, gráfica, química, de la alimentación y comercio. A su vez, no todas desarrollan sus actividades en el AMBA, sino que se incorporaron algunas de Córdoba, Mendoza y Neuquén, en todos los casos a través de video llamadas.

a. Prácticas De Lucha Sindical Pre-ASPO Y ASPO

Al momento de analizar las entrevistas y de indagarlas tuvimos en cuenta como guía nuestra pregunta-problema, nuestro marco teórico, los objetivos y la hipótesis. Nos centramos en el momento pre-ASPO Y ASPO, para examinar meticulosamente las formas de las prácticas y las herramientas que pudieron haber surgido como efectos provocados por el ASPO en el contexto de COVID-19, para hacer frente al avance de la patronal sobre las conquistas de los trabajadores.

En este sentido, un primer acercamiento nos muestra una amplia heterogeneidad en las respuestas. Sin embargo, hay una serie de regularidades que suelen aparecer en la gran mayoría de las entrevistadas que nos permiten sacar conclusiones.

En la etapa que denominamos como pre-ASPO podemos observar que, en el hecho de poder relacionarse fluidamente, intercambiar con otros sectores dentro del proceso productivo, debatir con otros turnos hizo de la actividad de las activistas y delegadas sindicales más fácil de poder desarrollarse y organizarse. En un solo caso se menciona una vía virtual para desarrollar algún reclamo: "*nota o en un mail*" (Florencia de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo - ATE). Se nota que el desarrollo de la lucha sindical está fuertemente relacionado con las luchas en las "calles". La ocupación del lugar de trabajo para desarrollar las prácticas sindicales era la regla, en tanto asambleas, cortes, radio abiertas, etc., se realizaban en la puerta o al interior de los lugares de trabajo. Esto es así al punto de que algunas de las delegadas identifican la lucha sindical con la lucha en las calles, y por este motivo percibieron una menor intensidad en la actividad en esta etapa (pre-ASPO). Tal es el caso de Anabela, psicóloga social y delegada de la Junta Interna de un Hospital en Villa La Angostura, quien ve una fuerte relación entre lucha sindical y "las calles", y percibe, por ende, un estancamiento o parálisis en las luchas sindicales con el decreto de las ASPO.

En la etapa caracterizada por ingresar al ASPO en la mayoría de los sectores analizados, las prácticas sindicales se mantuvieron bajo una modalidad virtual o mixta (virtual y presencial con distanciamiento). Las instancias de intercambio y deliberación se realizaron la mayoría de las veces a través de nuevas plataformas digitales, en general a través de Zoom. Es destacable que en el caso de APA (Asociación de Personal Aeronáutico) la entrevistada de nombre Juana, quien trabaja en el freeshop del Aeropuerto Internacional de Ezeiza, destaca en mayor medida la utilización de las redes sociales como mecanismo de comunicación y difusión de sus reclamos. Aun en casos en los que la modalidad de trabajo fue presencial, como el caso de Carolina, delegada de Valeo en Córdoba, se optó por herramientas virtuales para evitar la presencialidad.

Cabe destacar el hecho de la falta de acompañamiento en el proceso de adaptación, aprendizaje e incorporación de las nuevas tecnologías digitales para quienes no estaban preparados. Incluso la burocracia sindical se valió del contexto para intentar aislar a las bases, no permitiendo o trabando el acceso a las asambleas online o armando asambleas presenciales imprevistas y con convocatoria selectiva, como cuenta Estefanía de 41 años, trabajadora de Mondelez: "*Tuvimos una Asamblea que...*"

fue... sorpresa!! Porque nadie avisó nada... digamos. Vimos que había algunos...unos compañeros reunidos y nos quedamos... Y había sido que había Asamblea. Era por las Paritarias... justo, justo, el Sindicato aviso... Llamó a una Asamblea, con la mitad de la gente de Planta. Nadie sabía que había Asamblea".

En los casos donde el trabajo se realizó bajo la modalidad de teletrabajo se optó por los paros y asambleas virtuales. Sin embargo, se destaca la dificultad de poder conocer el impacto real de las demandas y las luchas virtuales. Se percibe una mayor participación en asambleas virtuales, pero esto no tendría que ver exclusivamente con la facilidad de participar por esta vía sino con la premura de la situación en la que los trabajadores buscaban informarse sobre su trabajo en el contexto del COVID-19. Pero preliminarmente, pareciera que la virtualidad ha sido un reto. En vez de ser transformada en una oportunidad, en tanto incorporación de un medio de comunicación entre trabajadores que permita un mayor alcance de las prácticas sindicales, resultó una traba para la organización sindical, la llegada a las bases y el desarrollo de las luchas, que exceda los reclamos relacionados al cuidado y salud en curso del COVID-19.

Como ya dijimos, no todas las prácticas sindicales pasaron de la presencialidad a la virtualidad, sino que algunas acciones directas se realizaron de manera presencial adaptándose a los protocolos de distanciamiento y cuidados para evitar contagios por el COVID-19, como por ejemplo las caravanas de autos y/o bicicletas de las docentes y cortes de calles con distanciamiento. Estas acciones tuvieron que ver en mayor medida con reclamos vinculados a la falta o incumplimiento de protocolos por parte de las patronales y a las condiciones para llevar adelante la virtualidad (conectividad y computadoras para docentes). Estas medidas presenciales en el contexto de una pandemia mundial dan la pauta de la necesidad de organizar reclamos aun a riesgo de exponerse a un contagio. Como menciona Claudia de la Asociación Gremial Docente de la Universidad de Buenos Aires: "*Siempre el debate es, defendes tus derechos, pero al mismo tiempo te expones al riesgo de contagios*".

En el caso de todas las entrevistadas las prácticas sindicales previas al ASPO consistían en instancias de organización en el lugar de trabajo y acciones directas callejeras. Si bien tuvieron una continuidad virtual o presencial con distanciamiento, sin lugar a dudas la emergencia de una situación extraordinaria como una pandemia mundial desplazó a instancias de organización claves como las asambleas del lugar de trabajo, afectando la centralidad de este espacio de lucha política entre trabajadores y patronales. Asimismo, el contexto incorporó una cantidad de reivindicaciones en defensa de la salud y la vida de los trabajadores, por protocolos y elementos de cuidado y sanitización de los lugares de trabajo, así como reclamos referidos a las condiciones para implantar el teletrabajo.

A modo de síntesis, incorporamos resumidamente los testimonios de cuatro entrevistadas:

Sandra es delegada gremial y trabaja en el Ministerio de Economía, en el Archivo de la Contaduría General de la Nación, desde 2007. Hizo referencia explícitamente a la modificación de la modalidad de la lucha sindical pre-ASPO Y ASPO. Al respecto destaca la virtualización de las asambleas presenciales de delegados, y la apertura de canales de comunicación a través de las redes sociales y correos electrónicos. Destaca de esta modalidad virtual que, al tiempo que les permitió conservar niveles necesarios

de comunicación, posibilitó la llegada a sectores de la organización tanto sindical como laboral, a la que antes no tenían acceso. La implementación de estos nuevos canales de comunicación supuso en sus palabras *"filtros de la patronal"* que resolvieron mudando la comunicación desde cuentas oficiales a cuentas personales y a WhatsApp. Otra de las nuevas prácticas o, en rigor de verdad, transformación de una práctica anterior, que asoma en el período ASPO según la entrevistada, es la modalidad de paro virtual, que se materializa a través de la "desconexión". Una última práctica novedosa de protesta señala Sandra, tiene que ver con la movilización y concentración física en forma de marcha, pero a raíz de lo que impone la pandemia, con el debido distanciamiento social y el uso de tapabocas, que, a su vez, estas movilizaciones tuvieron su origen en una organización a través de canales virtuales. Finalmente encontramos necesario remarcar la opinión general de la entrevistada respecto de estas prácticas, que alude en sus palabras: *"la virtualidad tiene ventajas, que es la de hacer participativas las reuniones y las amplía"*.

Juana es cajera en el Freeshop de Ezeiza desde 2011, y es delegada gremial APA desde marzo de 2020. Destaca que las alternativas que encontraron para continuar con acciones sindicales durante el ASPO, carecen de la fuerza que tienen las medidas tradicionales como la huelga o el paro en un local. Menciona que recurrieron a comunicar mediante redes sociales y que la visibilidad de sus "estados" y "posteos" por esos canales, difundiendo slogans con las consignas de lucha, les funcionó de manera muy efectiva, ya que la patronal los llamaba para tener una reunión y tratando de evitar esos posteos. La delegada considera importante mantener la comunicación y eso pudo realizarse en ASPO, a través de redes sociales y Whatsapp primariamente.

Micaela trabaja en una empresa química, de la que es delegada gremial desde 2020. Hizo hincapié en cómo la pandemia obligó a incorporar demandas de salud y de higiene laboral, que antes estaban fuera del repertorio de demandas. Si bien las prácticas sindicales se canalizaron de la misma manera y por los mismos canales que en el período anterior al ASPO, dado que los delegados de la empresa en la que trabaja son todos considerados esenciales excepto ella, que es personal administrativo, la demanda de hisopado sobre los casos dudosos, y la incorporación de protocolos de prevención del contagio en el trabajo, implican nuevas demandas surgidas a la luz de la pandemia. En su organización hubieron asambleas presenciales y la actividad gremial en general fue *"leve"*, dado que *"está todo frenado"*. *"El gremio cerró paritarias y se cobró el aumento correspondiente"*, destaca.

Catalina es delegada gremial del Ministerio de Trabajo, Secretaria General de la Junta Interna. Menciona los problemas que devinieron de las tareas de teletrabajo sin ningún tipo de provisión de elementos. Tuvieron que solventar todo desde su propio bolsillo, a pesar de los reclamos y las demandas expresadas a la patronal. La capacitación para el trabajo a distancia tampoco la resolvió el empleador y tuvo que realizarse desde la organización gremial, comenta. Al mismo tiempo, la capacitación en normas de higiene y prevención se realizó teniendo distintos encuentros con una epidemióloga que iba acompañando no sólo una capacitación general, sino después más específica respecto de cómo sería un hogar convivencial; cómo sería en las tareas territoriales; cómo serían las tareas de teletrabajo, etc. Esta capacitación también fue aportada por el gremio. Ninguna de las formas de reclamo que se pudieron articular surtieron efecto.

b. Sobre la emergencia de nuevos reclamos de las mujeres trabajadoras, la respuesta de las direcciones sindicales, y la aparición de nuevas herramientas de lucha sindical.

La escucha a las entrevistadas nos ha dejado una enorme magnitud de datos y de información de la que intentaremos dar cuenta a continuación, primero seleccionando unos puntos destacados de algunas de las entrevistas: luego, tratando de sistematizar y organizar esta información, de manera que nos sirva de marco común para el necesario y consecuente análisis.

Al momento de la realización de las entrevistas, el movimiento de mujeres logró poner sobre la mesa una cantidad de aspecto discriminatorios respecto a las mujeres en el ámbito laboral. Uno de ellos es el referido a la brecha salarial y al llamado "techo de cristal" con el que se topan a la hora de aspirar a ascensos y reconocimientos. En este sentido, si bien hay acuerdo en la mayoría de las entrevistadas, en que no hay desigualdad salarial de acuerdo al sexo/género, existe el señalamiento de que los puestos jerárquicos siguen siendo ocupados en su mayoría por varones. Esto sucede tanto en los lugares de trabajo como en el sindicato, donde al plantear problemas sobre la cuestión de la mujer son los hombres los que deciden sobre estas. Como menciona Anabela, entrevistada delegada de ATE en Villa La Angostura, *"en la parte sindical creo que estamos años luz eh, de formas está todo bellissimo tenés el 50% de las mujeres en las listas y te ponen en el rol, pero a la hora de la práctica de la toma de decisiones, que es lo fundamental, en la toma de decisiones, las toman los hombres"*. También Ludmila, docente de la Universidad de la Plata señala que *"La participación dentro de la Comisión ya te digo, creo que trabajan mucho más las mujeres que los varones. Proponen más cosas, llevan más ideas, las llevan a cabo todo. Pero siempre hay una última palabra que es masculina"*. Como vemos, el cupo de 50% termina siendo una cuestión formal que solapa y deja en las sombras la verdadera desigualdad en la distribución del poder de decisión.

Según relata Estefanía, activista de Mondelez, la igualdad salarial esconde a veces otro tipo de desigualdades, más enquistadas quizás como por ejemplo el hecho de que las mujeres tienen que realizar trabajos que hombres del mismo sector no están dispuestos a realizar: *"Yo soy... tengo la categoría de Operaria General más Plus ¿No? Es un... Es la de Maquinista ponéle. Y mis compañeros varones, algunos, no digo todos. ehh.. también al tener la misma categoría, por ahí te dicen... No, yo no voy a envasar porque soy Maquinista. En cambio, Mamá! Tiene que ir a envasar ¿Entendés?"*

En este sentido, muchas de las mujeres activistas y delegadas hicieron hincapié en lo difícil que es insertarse en los puestos de trabajo por su género, y luchar por que se respete la igualdad como valor aparece como algo difícil de articular. Por ejemplo, como menciona Ludmila, docente de la Universidad de la Plata y becaria del CONICET: *"Y en, cuando seleccionan un becario prefieren varones. Cuando seleccionan un personal de apoyo, también prefieren varones y en general son explícitos, digamos eso en el momento de seleccionar, ya antes del ingreso. Y después si las evaluaciones no contemplan las particularidades tipo tuve un bebé, estuve de licencia, esas cosas terminan siendo discriminatorias porque no puedes competir contra un varón que estuvo trabajando constantemente sin interrupciones"*. Además, antes de la pandemia, había trabajos en donde se hacían horas extras, y los hacían las mujeres en menor medida que los hombres. Esto se debe a la carga del trabajo no remunerado en el hogar.

De conjunto, las reivindicaciones referidas al género más mencionadas por las entrevistadas son las vinculadas al trabajo no remunerado en el hogar, es decir a la necesidad de contar con licencias de cuidado durante el ASPO y al derecho a las guarderías en los lugares de trabajo en general. Luego, los reclamos más mencionados refieren a la participación en decisiones sindicales, exigencia de protocolos y denuncias de casos de acoso o violencia laboral.

Teniendo esto en cuenta podemos decir que la excepción en cuanto al surgimiento de una nueva demanda de las mujeres trabajadoras reside en la necesidad de defender que, así como los y las trabajadoras que son grupo de riesgo, también las madres con niños a cargo puedan gozar de la excepción de asistir al lugar de trabajo, en los lugares donde este continuó siendo presencial. En el único caso en que esto se extendió a los varones fue el mencionado por Carolina de Valeo, donde reclamaron también esta excepción para trabajadores cuyas parejas tenían cáncer. A su vez, en aquellos trabajos que continuaron con teletrabajo, resultó evidente la sobrecarga sobre las mujeres que implica el trabajo no remunerado en el hogar. Así lo describe Clara, delegada de la Junta Interna del hospital de Olivero (ATE): *"esas tareas de cuidado y de mantención de la casa pasó a nosotros, eh. La escuela suspendida, el corrimiento del Estado en el cuidado de los niños cinco horas diarias recayó sobre nosotros"*.

Un aspecto importante es que es posible identificar una baja en las actividades sindicales de las activistas o delegadas debido a que han visto las tareas del hogar sobrecargadas. En líneas generales, tanto en las empresas como en los sindicatos las reivindicaciones de las mujeres han sido replegadas con la excusa del COVID-19, pero uno de los posibles factores es la pérdida de actividad de las mujeres que desarrollan la lucha por estos reclamos ya que se encuentran con los dos trabajos (producción y reproducción) sobrecargados enormemente. Si bien no es la única, un ejemplo se puede encontrar en el relato de Dolores, delegada del Sindicato de Comercio en un Carrefour, que cuida en soledad a sus hijos y considera que sus tareas en el hogar se vieron recargadas durante el ASPO y, por lo tanto, sus oportunidades de desenvolver actividades sindicales.

Esto, en parte, puede explicar que no hemos detectado que en pandemia se hayan podido articular luchas específicas por reivindicaciones estrictamente femeninas en los lugares de trabajo; sí, sin embargo, fuera de los trabajos. Si bien las condiciones del mismo bajo el ASPO pusieron en evidencia la sobrecarga del doble trabajo de las mujeres trabajadoras, el contexto pandémico combinado con la subestimación por parte de las direcciones sindicales a estos reclamos de las mujeres limitó la posibilidad de desenvolver programas de lucha que incluya todas las reivindicaciones. Sobre este punto volveremos en el apartado siguiente referido a la percepción de las delegadas y activistas sobre las prácticas que desarrolló durante el ASPO la dirección de su sindicato.

b.1 De la lectura, escucha y análisis de las entrevistas hemos podido capturar un enorme acervo de acciones novedosas surgidas en el ASPO, que están enriqueciendo el repertorio de acciones de la práctica sindical, y que a partir de la adaptación de herramientas de lucha existente o la creación de una nueva forma de protesta, han servido de herramienta en las luchas sindicales, las cuales hemos sistematizado en un cuadro y conceptualizado de la siguiente manera:

Cuadro de sistematización de prácticas sindicales ASPO

Sector	Tipo de práctica sindical antes del ASPO	Tipo de práctica sindical durante el ASPO
Estatales	Radio abierta	"Nueva normalidad virtual"
	Volanteada	Reuniones con afiliados por videollamadas, zoom
	Junta de firmas en papel	Uso de redes sociales para difusión de luchas
	Paro y movilizaciones	Enviar mails a los sectores
	Asambleas en los edificios	Paros virtuales
	Corte de ruta	Protestas presenciales con distanciamiento
Docentes de primaria	Asambleas	Asambleas virtuales
	Plenarios	Caravanas con autos y bicicletas
	Paro	Corte de calle con distanciamiento
	Movilizaciones	
Docentes universitarias	Asambleas	Encuesta sobre condiciones de trabajo vía formulario Google
	Clases presenciales	Reuniones y asambleas por Zoom
	Campaña con materiales impresos y digitales	Clases de gimnasia y coro
		Campaña en redes sociales
Aeronáutica	Huelga o paro en un local	Comunicación en redes como alternativa a la huelga
Alimentación	Paro por turno	Paro por turno
	Asamblea en el lugar de trabajo	Asamblea en el lugar de trabajo con la mitad de la plata
		Reuniones por zoom
Comercio	Marchas	Contacto con trabajadores a través de plataformas virtuales
Metalúrgica	Asambleas en el lugar de trabajo	Asambleas virtuales
	Movilización	Reuniones presenciales en el lugar de trabajo
	Paro	

Conceptualización de las prácticas sindicales ASPO

1. Movilización con distanciamiento: Si otrora la movilización sindical tenía el carácter de concentración, de hecho, muchas veces fue llamada así, donde desde el inicio se encontraban en diferentes puntos significativos de la ciudad, para luego proceder a la "concentración" de las columnas en un punto acordado, epicentro de la protesta. En ASPO, la dinámica de la movilización tuvo que reconfigurarse a la elección de uno o varios puntos significativos a la demanda expresada por la protesta, donde la movilización individual hasta esos puntos manteniendo el distanciamiento social, y observando las medidas de prevención sanitaria como el uso de tapabocas y máscaras, es la dinámica que asume esta forma actualizada de movilización. Las canciones y los gritos fueron sustituidos por pancartas y algún orador apoyado en sistemas de amplificación de voz, incluso los litúrgicos puestos de comida al paso de la movilización, el choripan y el patty se vieron mermados.
2. Asamblea virtual: Las asambleas presenciales de las delegadas gremiales y de los trabajadores fueron reemplazadas por asambleas virtuales. Es común encontrar relatos respecto que esta modalidad tiene la ventaja de lograr mayor presentismo, y de haber servido para retomar contacto con trabajadores a los cuales se había generado distancia, al tiempo que permitió llegar a más representados.
3. Posteo de "estados": Los "estados" en redes sociales implican una de las novedosas herramientas de protesta y consiste en introducir un slogan o frase representativa de la lucha, o de incluso cambiar la foto de perfil por un símbolo o frase significativa. Tiene la particularidad de, al contrario de cualquier opinión o posteo, permanecer en el tiempo, de estar siempre presente en un segundo plano, de sostener el mensaje, y esta permanencia en el tiempo es lo que permite sostener la intensidad de la protesta. Muchos testimonios aluden a la preocupación e insistencia de las patronales por tratar de convencer, eliminen esos estados, y cambien esas fotos de perfil, ya que la medida afecta directamente a la imagen y prestigio de la empresa/organización.
4. Campañas en redes sociales: Otra de las novedosas apariciones que engrosa el repertorio de acciones de lucha sindical, aportada en ASPO por las delegadas, es la coordinación de campañas digitales, donde la junta de firmas y adhesiones en apoyo a una causa, a partir del relato de la situación conflictiva, configura una forma de difusión del conflicto al tiempo que demuestra el peso en la opinión pública, y construye otra herramienta de negociación (el conjunto de avales) con la patronal o la dirigencia.
5. Posteos en redes sociales: Si bien eran ya utilizados pre ASPO, durante el aislamiento se vio intensificado el uso de esta herramienta, de la misma manera que ganó en lógica y gramática propia, coordinando el posteo con campañas o generación de herramientas de intervención de la foto de perfil con slogans, y con la sincronización en diferentes redes sociales del mismo posteo. Incluso las propias organizaciones sindicales.
6. Paro virtual (desconexión): Otra novedad de lucha sindical en ASPO ha sido la aparición de la "desconexión" como herramienta homóloga del paro activo. Si el trabajo ha sido trasladado a cada uno de los hogares de los empleados, y la relación laboral es

sostenida por una conexión virtual, el paro ha mutado en desconexión de ese vínculo virtual.

7. Mailing: Las listas de correo y la comunicación que antes circulaba visitas de las delegadas a los trabajadores, encontró canal a través del correo electrónico. El uso de esta herramienta encuentra la dificultad que los correos institucionales son revisados, leídos y muchas veces eliminados, impidiendo la comunicación, por lo que se resuelve frecuentemente utilizar correos personales; y, por otro lado, posee la virtud de permitir llegar a mayor cantidad de trabajadores, y de hacerlo de manera precisa.

8. Caravanas con distanciamiento (autos y bicicletas): Las movilizaciones con fines de visibilización del conflicto suplieron las pancartas, murgas y escenarios, por caravanas de manifestantes, lo que permite respetar las normas de distanciamiento y al mismo tiempo lograr la visibilidad deseada atravesando un recorrido acordado desde la propia convocatoria. No menos efectiva que irónica, esta herramienta encuentra su fuente en las caravanas de campañas políticas.

b.2 Hemos podido observar las demandas que las delegadas expresaron como "nuevas", surgidas a partir de la pandemia, otras como el sostenimiento de algunas de las que antes del ASPO, y finalmente hemos identificado a un tercer grupo de demandas de los trabajadores que si bien expresa reclamos que existían antes del ASPO, se han intensificado durante este período. A los efectos de explicitar esta observación produjimos la siguiente categorización:

1-Nuevas demandas

- A) de las referidas a las condiciones sanitarias en los lugares de trabajo
- B) de las referidas al transporte hacia los lugares de trabajo
- C) de las referidas a las condiciones del teletrabajo

2-Demandas sostenidas en ASPO

- A) Actualización y recomposición salarial
- B) Regreso a paritarias libres

3- Demandas que se intensificaron en ASPO

- A) Paridad de género en las condiciones de acceso a cargos gerenciales y sindicales
- B) Jardines maternales en los espacios de trabajo
- C) Sala de lactancia en los espacios de trabajo

De esta categorización se desprende que las estrategias para sostener la actividad sindical desplegadas por las delegadas entrevistadas, han resultado eficaces, dado que no sólo han podido continuar relevando y concentrando los reclamos históricos de los trabajadores representados, sino que han identificado nuevos reclamos surgidos específicamente a partir tanto de la modificación de las condiciones de trabajo, como de la situación sanitaria. A su vez, han podido dar cuenta de la intensidad de los reclamos y de la dinámica que han tomado en pandemia, percibiendo la intensificación de algunas de las demandas, así como el sostenimiento de otras. No menos significativo nos parece observar que, la intensificación de las demandas existentes antes del ASPO,

tienen que ver predominantemente con temas de paridad de género, así como de temas específicos de la relación empleador/trabajadora como son las salas de lactancia en los lugares de trabajo. A nuestro entender, esto resulta en un indicador de cómo en primer lugar, las delegadas entrevistadas sostienen con especial dedicación los temas de género en la agenda sindical; y por otro, más significativo si se quiere, como este espacio vacío generado por lo que llamamos "Pacto de Caballeros", está siendo ocupado estratégicamente por las delegadas, a fin de reposicionarse en la disputa de espacios de poder tanto hacia adentro de las organizaciones gremiales como de los espacios laborales.

b.3 La relación de las delegadas con las cúpulas sindicales, hacia una reconfiguración de la identidad sindical

Hemos partido de una descripción de cúpulas e instituciones sindicales signadas por un hombrismo y patriarcalismo marcado, tal como lo estudia Didice Godinho Delgado en "Sindicalismo latinoamericano y políticas de género" (2009) y de cómo esa exclusión oficial de mujeres, frente al renovado impulso de la militancia feminista, y a lo que llamamos Pacto de Caballeros, han generado un vacío de poder ejercido, de acción política sindical, que ha configurado el escenario propicio para que las delegadas, a través de su accionar gremial, ocupen el centro de la arena política vacante. Hemos identificado ya prácticas sindicales novedosas, la utilización de herramientas de lucha nuevas o modificación sobre las existentes, y también hemos encontrado cómo esas herramientas son el vehículo dispuesto por las activistas para lograr eco por parte de la cúpula sindical y la patronal, respecto de las nuevas demandas surgidas a raíz de las condiciones de la relación laboral. Ahora bien, qué sucede hacia el interior de los gremios con estas prácticas, como es metabolizado por el aparato sindical esta organización y actualización de prácticas por parte de las delegadas, y fundamentalmente, que puede pensarse en relación a la identificación de los trabajadores con esta nueva forma gremial, y si este hecho puede guardar alguna relación con la identidad sindical histórica argentina.

No pocas veces, encontramos en el relato de las delegadas, las dificultades para llegar a acuerdos con las cúpulas sindicales. A veces de manera menos explícita, sugiriendo que para los varones y secretarios generales les es más fácil sentarse con la patronal y terminan arreglando cosas que ellas no se enteran, como relata Ludmila, delegada docente de la Universidad de La Plata "*Creo que lo que habría que tener alguna estrategia específica para aumentar los lugares de decisión, o sea, eso la última palabra digamos. La participación dentro de la Comisión ya te digo, creo que trabajan mucho más las mujeres que los varones. Proponen más cosas, llevan más ideas, las llevan a cabo todo. Pero siempre hay una última palabra que es masculina*"; y otras bien directas donde refieren a una conducción gremial de espaldas a los reclamos que ellas canalizan, tal como señala Dolores, delegada y activista del sindicato de Comercio "*(...) tendría que haber más oportunidades más escuchas que es lo que falta, realmente entender lo que les pasa a las compañeras mujeres, porque nos pasa en nuestro lugar de trabajo*"

Lo cierto es que es común la referencia a una práctica sindical de la que se sienten al menos ajenas cuando no traicionadas. Recurrente es también en sus relatos, los esfuerzos que han realizado por sortear esos canales y cómo, este estado de excepción habilitado por la inacción política, les ha permitido encontrar nuevos

canales efectivos, para no sólo trasladar las demandas, sino para conseguir respuesta, cuando no también sentarse a negociar mejores condiciones.

Pensamos que esta tarea de las delegadas, sin conciencia quizás de lo que implica en términos de la disputa simbólica por la identidad sindical, pero sí muy al tanto que están disputando espacios políticos y que, de conseguir reivindicaciones, las encontrará en un mejor posicionamiento para romper ese techo de cristal entre las bases y las cúpulas sindicales. En este proceso las delegadas estarían atacando con su acción el núcleo central de la identidad sindical argentina, despojando al sindicalismo de su falso "ser en sí mismo" a lo Simmel, poniéndolo en un contexto más amplio, más explicativo, más poderoso.

No hay cambio sin la tecnología que lo permita dice la regla sociológica de las revoluciones. Y esta revuelta hacia el interior de la dinámica y la institución sindical, que las delegadas a fuerza de trabajo e imaginación, han echado a rodar, se vale de una tecnología que le aporta un lenguaje diferente, nuevo. Es precisamente ese lenguaje nuevo el que le permite pensar nuevas opciones, corriendo los límites de lo posible. El universo lingüístico de la práctica sindical instituida, la machista, la histórica, fijó su límite en el Pacto de Caballeros, pues bien, por excluidas oficialmente de la cúpula, pero precisamente también de ese lenguaje, es que las delegadas encuentran otro universo lingüístico, apoyadas en las TIC, que les permite mostrar una realidad posible diferente. Pero no termina ahí, este lenguaje no es ni críptico ni vedado, no exige mayores aprendizajes, es el mismo que la sociedad entera ha venido incorporando durante estos años posmodernos, por lo que su aprehensión por los trabajadores y la obligada escucha de la patronal y las cúpulas ha sido no sólo posible, sino que también inmediato. Las palabras crujen, los significados se estiran... paro→paro virtual (desconexión), movilización→movilización con distanciamiento, pancartas→publicación de "estados y posteos" como construcción de una cara visible de la empresa/organización. Las delegadas encontraron en las TIC el universo lingüístico que les permite construir un sindicalismo fuera de los límites del sindicalismo. Goffman diría que las delegadas están cambiando el código, que plataforma lingüística de las TIC, que el teléfono y la conexión cómo herramienta de intervención en la virtualidad, en el espacio simbólico, en lo fluido, se contraponen a la presencialidad, a lo sólido de las estructuras, las oficinas y los broncees sindicales. En forma de pares antinómicos que disputan poder al interior de los sindicatos, delegadas y cúpulas reconfiguran hoy las identificaciones de los trabajadores, y con ello la identidad sindical.

«Con un auricular bien colocado lucimos el desapego hacia la calle porque caminamos sin necesidad de ceremonias » ...«encendiendo el móvil apagamos la calle» (p. 62 y 63) dice Bauman en *Identidad* (2005) y nosotros creemos que se produce en un doble sentido; en primer lugar porque con la calle apagada, la concentración y la movilización física proscrita por el Pacto de Caballeros, la concentración virtual, los posteos y viralizaciones, la Intervención política de la imagen empresarial u organizacional, construida entre el gremio y la patronal, hacen su aparición; en segundo lugar, porque ese encender el móvil y apagar la calle, refleja la disputa de poder entre dos formas diferentes de construirlo.

Entendemos que estas nuevas identificaciones producidas por las nuevas prácticas y herramientas, y legitimadas por los logros y las conquistas, no pueden resultar sino,

en una reconfiguración de la identidad sindical de mayor o menor magnitud, pero desde ya implicaría una sustancial modificación al status quo sindical. La *pauta de gratificación diferida* subyacente en el Pacto de Caballeros, no parece un consejo sensato luego del accionar de las delegadas.

«Sucede más bien que nos han entrenado para dejar de preocuparnos sobre cosas que parecen estar tozudamente más allá de nuestro poder, y para concentrar en cambio, nuestra energía y atención en tareas que quedan dentro de nuestra competencia, de nuestro alcance, y de nuestra capacidad de consumo.» (Bauman, 2005, p 168)

Las nuevas herramientas de lucha y el nuevo balance de poder, esta disputa de género por el poder sindical, vuelven a poner la discusión en el eje de lo que está más allá del consumo inmediato, barre con la imagen del conformista Pacto de Caballeros, y desafía los límites impuestos por el status quo, respecto de si realmente no hay margen para la conflictividad laboral, ni para luchar por sostener y mejorar las condiciones de trabajo.

«Una vez que la identidad pierde los anclajes sociales que hacen que parezca natural, predeterminada e innegociable, la identificación se hace cada vez más importante para los individuos que buscan desesperadamente un nosotros» (Bauman, 2005, p 57)

Sin dudas las delegadas con su accionar en ASPO están demostrando que la identidad es una construcción permanente, algo a producir y sostener.

c. Percepciones de las activistas y delegadas respecto de las prácticas desarrolladas por la dirección de su sindicato durante el aspo.

El trabajo durante el ASPO adquirió nuevas formas. Del análisis surge que en los casos donde el trabajo no se realizó de forma presencial, pasando a trabajar en el formato de trabajo a distancia bajo la modalidad de Teletrabajo (Home office), que se ha vivenciado como algo *forzado* (Claudia) la absoluta mayoría denunció falta de acompañamiento en proceso de adaptación del trabajo online, así como falta de compensación salarial por amortizaciones de dispositivos de trabajo que deberían ser brindados (como dice la ley) por la patronal, utilizando espacios familiares ahora dedicados al trabajo, con jornadas que se extienden y parecieran no terminar nunca. Ante esto, solamente en un caso de docentes universitarios, se señala que el sindicato realizó una encuesta virtual para conocer el estado de los trabajadores ante los cambios generados en la forma de trabajar.

En cuanto a las instancias de deliberación y toma de resoluciones, muchas veces los sindicatos han realizado reuniones dejando afuera las comisiones internas: *"Hay reuniones sindicales a las que no tiene acceso y que funcionaron, por ejemplo, con garantizar el aguinaldo que no correspondería. Las demandas de base y las acciones de la cúpula están disociadas"*, como denuncia Estefanía, reuniones sorpresas de las que se enteran en la marcha.

Algo destacable de estas instancias es que si bien la virtualidad hace masivas la participación en asambleas sostiene que si bien participaban más trabajadores *"el debate fue más limitado"* (Sandra) y que la escucha de las autoridades fue menor. Además, señala que por ejemplo la práctica de la asamblea dejó de ser una actividad

que se realizaba cuando "pasaba algo" a una actividad regular y pautaada, con una valoración negativa de este aspecto. En el mismo sentido, otra entrevistada (Ludmila) menciona la dificultad para evaluar el acatamiento a los paros virtuales: *"También lleva discusiones, eso sí el paro virtual es digamos, efectivo o no es efectivo. Se optó por generar campañas de difusión o sea, flyer de difusión, que sé yo, tratar de colgarlo en la página. El día que paramos, creo que paramos dos veces en un día 24 o 48, que justo a mí no, yo no tuve clase, así que no, no tuve que parar digamos. Si eso es tan, es re difícil poder evaluar qué efectividad tiene ese tipo de evento."*

En líneas generales, se han adaptado a la modalidad virtual y en muy pocas excepciones (Ademys, ATE, por ejemplo) lo acompañaron desde el sindicato con acciones presenciales de acción directa (caravanas, cortes de calle).

Hay casos, como los de Estefanía, de la empresa Mondelez, donde el sindicato ha intentado aislar a los delegados más combativos y donde ha presionado a los trabajadores para pasar de las 7 hs (jornada reducida por COVID-19) a las 8 hs de la jornada laboral como en la prepandemia, incluso realizó amenazas de despidos para que se acepten las condiciones de la patronal:

"Volvimos a las 8 hs...eh...con la excusa de qué podía pasar...de que la empresa se vaya o que empiece a producir en otros lugares y que perdamos el trabajo. Esas eran, eh... como las condiciones, ehm... que ponía la empresa si seguíamos con las 7 hs. Y en parte también, quienes en realidad deberían defendernos y apoyarnos, eh... estaban como metiendo miedo para que la gente elija volver a las 8 hs., poniendo en riesgo la salud de todos (...) Políticamente hablando, el sindicato no es como que pone un... Su posición es más empresarial, que... que para el trabajador. Tanto el sindicato, la Comisión Interna son eh...son muy...como que están siempre en beneficio siempre de la empresa"

Por último, de la lectura de las entrevistas se desprende que en los lugares de trabajo en la mayoría de los casos fueron las comisiones o juntas internas las que tuvieron que enfrentarse a la patronal sin el apoyo de los sindicatos para defender los derechos de los trabajadores, que estaban siendo vulnerados con la excusa de la pandemia, si bien hay algunas excepciones.

En la gran mayoría los sindicatos no han actuado o no establecieron nuevas estrategias de lucha, al suspender la lucha perdieron contactos muchas veces con las bases (Anabela y Sandra), no han podido reinventar y articular nuevos canales de lucha, limitándose en algunos casos a reuniones online escasas con más o menos participación como antes del ASPO, pero sin poder realizar acciones reales y significativas que se hayan enfrentado a la patronal. En algunos casos muy aislados se consiguió paritarias de hambre muy por debajo de la inflación real, pero en la mayoría de los casos los sueldos se congelaron desde febrero, o sea se fueron devaluando sistemáticamente desde antes del ASPO. Se destaca la excepción de APA (aeronáutica) y sectores docentes que han realizado paros virtuales (desconexión).

Con la declaración del ASPO las comisiones internas, delegados o activistas tuvieron que exigir que se cumplan las condiciones de seguridad e higiene básicas para frenar y prevenir contagios en los puestos de trabajo esenciales, o sea, presenciales, ya que estos no fueron garantizados como estaba establecido y previsto por las normativas, mientras que brillaba por su ausencia las comisiones de control (Sandra y Anabela).

Por último, en general las direcciones sindicales no acompañaron el reclamo de licencias de cuidado que las activistas y delegadas señalan como un aspecto destacado y novedoso de la situación de las familias trabajadoras durante el ASPO. En este punto, existe una continuidad en el menosprecio del trabajo no remunerado de las mujeres trabajadoras, ya que esas mismas direcciones sindicales tampoco sostuvieron antes del ASPO reivindicaciones como las guarderías, los lactarios, etc.

Conclusiones

Si bien la identificación inicial de lo que llamamos "Pacto de Caballeros" en el momento de contextualizar la investigación, no forma parte del cuerpo de datos producidos por las entrevistas, creemos que esta herramienta analítica nos permite analizar no sólo la aparición de nuevas prácticas sindicales y nuevas demandas por parte de las delegadas, sino que nos posibilita dar cuenta de las relaciones y mecanismos de poder que operan en este período, y ubicarlo en un esquema de relaciones de género. Este enfoque posibilita la transversalización de la problemática de las delegadas en la posición de estas con su cúpula sindical, y todo este proceso en función del ASPO.

Las clasificaciones de los reclamos permitieron identificar, caracterizar y describir la intensidad con que estos se manifiestan, así como nuevas demandas derivadas de las nuevas condiciones laborales, muchas de ellas a partir de la modalidad de teletrabajo. La identificación y conceptualización de nuevas herramientas de lucha sindical, y de la modificación de las ya existentes, actualizó el repertorio de herramientas de lucha sindical en contexto de ASPO. Este conjunto de elementos nos lleva a afirmar que la actividad sindical de las delegadas no sólo ha sido profusa, y muchas veces efectiva desde el punto de vista de los logros respecto de las demandas, sino que ha sido eficiente en la reconfiguración de las prácticas sindicales. Esto nos induce a pensar como consecuencia, una intensificación en la disputa política por la paridad de género, tanto en las organizaciones gremiales como en los espacios laborales.

Dar cuenta de las percepciones de las propias delegadas, respecto de la ocupación de este espacio de poder sindical vacío durante el ASPO, sumado al análisis de la actualización del repertorio de herramientas de lucha sindical, y al de la identificación de nuevas demandas por parte de los trabajadores, producto de nuevas relaciones laborales, y teniendo en cuenta la intensidad con que ellas se manifiestan, nos permite caracterizar la dinámica sindical durante el período de aislamiento, como eminentemente feminista y activa, encabezada por mujeres en las bases, así como eminentemente masculina y pasiva en las cúpulas.

Ante la costumbre de la presencialidad para llevar adelante las prácticas sindicales las delegadas señalan la adaptación a la virtualidad o prácticas mixtas, aunque con tensiones y dificultades. De ellas también se rescata la dificultad para medir su efectividad, en un contexto donde la misma fue necesaria producto de la oportunidad que la pandemia implicó para las patronales en términos de avanzar contra conquistas y derechos laborales.

Las percepciones y opiniones de las delegadas y activistas reflejan una tensión entre el lugar de trabajo y el sindicato, toda vez que manifiestan reclamos pendientes e inacción y postergación de medidas de lucha para conquistarlos.

En síntesis, creemos haber cumplido los objetivos propuestos al inicio, respondiendo asimismo al interrogante inicial y contrastando la hipótesis, sobre la que podemos afirmar que la confirmamos parcialmente, ya que si bien es cierto que las delegadas canalizaron demandas y propusieron herramientas alternativas a las tradicionales para luchar, no todos los sindicatos no actualizaron sus prácticas. En cuanto a si se han generado nuevas prácticas sindicales y la incorporación de nuevas herramientas por parte de las activistas y delegadas a partir del ASPO a fin de sostener/mejorar las/sus condiciones laborales de los trabajadores, podemos afirmar, a través de lo antes expuesto, que los reclamos se centraron principalmente, pero no exclusivamente, en la defensa de las condiciones higiénicas y laborales necesarias para el cuidado preventivo contra el COVID-19.

En aquellos casos donde la virtualidad fue la modalidad de trabajo predominante, han desarrollado asambleas, reuniones y paros virtuales desconexión-, caravanas de autos y bicicletas respetando los protocolos y manifestaciones respetando el distanciamiento social.

A estas medidas se le suman aquellas que son de re-apropiado de aplicaciones y páginas de plataformas, representadas con prácticas como mailing y posteos de "estado", al igual que utilizar el potente poder de difusión, probablemente sin igual, de las sociales como Facebook, etc.

En cuanto a nuevos reclamos por parte de las mujeres trabajadoras es importante resaltar aquellos relacionados sobre licencias por cuidados de personas caracterizadas como de riesgo de vida si contrae COVID-19, como vimos, los trabajos del hogar como cuidar a personas mayores (parte de la población más vulnerable frente a esta pandemia), entre otros, han recaído casi exclusivamente sobre la mujer trabajadora, de ahí la importancia de este reclamo.

Al mismo tiempo, el identificar y describir nuevas prácticas sindicales en ASPO, actualizar el repertorio de herramientas de lucha sindical, y el analizarlas en función de las relaciones de poder entre el colectivo de delegadas y las cúpulas sindicales, nos ha permitido acercarnos a nuevos interrogantes en torno de si el ASPO, y la consecuente acción de las delegadas, ha iniciado un proceso de reconfiguración de la identidad sindical argentina, donde las mujeres cobren mayor protagonismo a partir de este nuevo arsenal de herramientas de lucha por ellas desplegado.

Creemos importante destacar que, sin proponérselo directamente como tema en sí mismo, y debido al enfoque y la perspectiva de análisis utilizada y a la identificación del colectivo de delegadas como potencial fuente de renovación y actualización de las prácticas sindicales, esta investigación denota un abordaje de la cuestión de género muy marcado, profundizando en los mecanismos y estrategias que las delegadas desplegaron durante el ASPO, para ocupar un espacio vacío, consecuencia de un Pacto de Caballeros, y para disputar poder hacia dentro de la organización gremial y en los propios lugares de trabajo. No es menor tampoco cómo, a partir del análisis efectuado, surgen nuevas preguntas respecto del futuro y las consecuencias de estos espacios de poder novedosos para el colectivo de delegadas, y sospechamos, la construcción de poder y legitimación les posibilitarán una ubicación diferente en la estructura sindical. Surgen entonces interrogantes para futuras investigaciones, que nos alientan a continuar desmenuzando este proceso que hemos advertido como una especie de

aparición en la política sindical. ¿Es que estos espacios ocupados por las delegadas con su repertorio novedoso de herramientas de lucha han supuesto una capitalización de poder político hacia adentro de la estructura sindical? ¿Estas nuevas estrategias y herramientas de lucha podrán sostenerse y perfeccionarse en el tiempo? ¿La disputa de género, por el poder de los sindicatos, dará lugar a una mayor equidad en la elección de las cúpulas sindicales?

¿Esta reconfiguración del accionar sindical durante el aislamiento, contribuirá a generar una nueva identidad sindical argentina?

Referencia Bibliográfica

Basualdo, V; Peláez, P. (2020) "Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 (marzo-mayo 2020) en "Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial", Área de Economía y Tecnología, FLACSO, Argentina.

Basualdo, M; Calvo, D; Manzanelli, P; (2020) "Un balance preliminar de la crisis económica en la Argentina en el marco del Coronavirus", Documento de trabajo no 17, CIFRA Y FLACSO, Argentina.

Bauman, Z. (2005) "Identidad", Losada, Buenos Aires.

Delfini M; Drolas A; Montes C; Spinosa L. (2020), "Asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo." CEIL/IDEI, CONICET, Argentina.

Didice, G. (2009) "Sindicalismo latinoamericano y política de género", Friederich Eberto Stiftung, Brasil.

González Vilas, M; Loustaunau, A; Posse, C; Yantorno, J. (2020) "A cuatro meses de la cuarentena: ¿Cómo están los trabajadores? Informe del Observatorio de Despidos durante la Pandemia" en Observatorio de despidos durante la pandemia, Argentina.

Robles, A. (2009) "Historia del movimiento obrero y del sindicalismo en Argentina", Confederación de Educadores Argentinos, Argentina. Simmel, G. (2011) "El conflicto en la cultura moderna", Universidad Nacional de Córdoba, Encuentro Grupo Editor, Colección mínima.

Varela, P. (2016) "¿Revitalización sindical sin debate de estrategias?", en El gigante fragmentado. Trabajadores, sindicatos y política durante el kirchnerismo, Final abierto, Buenos Aires.

Varela, P. (2020) "La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas", Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Wolansky, S. (2016) "Las nuevas generaciones del sindicalismo: Jóvenes, trabajo y organización gremial en la Argentina", Grupo Editor Universitario, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

4. Informe Final (sin título).

Mariana Hebe Giotta, Beatriz Carmen Herrera y Giselle Denise Zangari

Resumen

El ingreso de las mujeres al mundo laboral, como productoras de plusvalor, ha sumado su participación a la actividad sindical, no ya acompañando a los hombres, sino como protagonistas. Estas organizaciones masculinizadas sufren un sismo con la incorporación de las mujeres que trabajan a la par, pero tienen exigencias propias. En el presente trabajo se indagará sobre la percepción de las delegadas y activistas, en relación a la falta de representación sindical, tanto en los espacios de poder como en las demandas de género, y los problemas a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos y mantenerlos. Para llevarlo adelante, veremos que tareas realizan como delegadas, que problemas se presentan para el acceso a puestos de representación sindical y las demandas de género que se ponen de manifiesto a través de las vivencias de las trabajadoras delegadas.

Nuestro problema de investigación

El ingreso de las mujeres al mundo laboral, se aceleró a partir de la década del 90 en Argentina, para los estratos medios y bajos, como una estrategia para incorporar un segundo ingreso al hogar, para hacerle frente a la crisis de desempleo y baja salarial que caracterizó ese período en nuestro país (Pérez P.E: 2008). Esta incorporación, supuso un incremento de las mujeres tanto en la afiliación a los sindicatos como en la militancia sindical en las bases, pero no así en las cúpulas que aún siguen siendo mayoría los varones. Dicha situación responde a que los sindicatos no son organizaciones neutrales a las diferencias de género, ya que están permeadas por las relaciones sociales entre los sexos, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder (Aspiazú, E. 2015). En consecuencia, los sindicatos se han constituido como espacios para la defensa de los derechos de los trabajadores asalariados, subsumidos en la imagen del trabajador varón, en la sexualidad masculina, y su estructura organizacional lo ha hecho también bajo este patrón (Rigat-Pflaum, M. 2008). Sin embargo, con el fin de estimular la participación e inserción de las mujeres se han tomado medidas de acción positiva. En el año 2002, en Argentina se sancionó la Ley de Cupo Sindical en pos de incorporar a las mujeres en los órganos de decisión. No obstante, en el año 2016 un informe elaborado por el MTEySS sobre "Las Mujeres en el Mundo del Trabajo", ha puesto de manifiesto que esta ley se cumple, a medias en algunos sindicatos y en otros no. En consecuencia, y a pesar de las medidas de acción positiva, se pone de manifiesto que el cambio en la estructura y en la organización del sindicato está aún lejos de poder concretarse.

Numerosos estudios se han hecho en los últimos años sobre el impacto, avances y limitaciones de las medidas de acción positiva, particularmente desde la sanción de la Ley de Cupo Sindical (Rigat-Pflaum, M. 2008; Hammar, O. 2003; Aspiazú, E. 2015; Lupica, C. 2010; Bonaccorsi, N. y Carrario, M. 2012). Sin embargo, como lo

señalan Cambiasso, M. y Yantorno, J. (2020), dichos estudios se han hecho con la mirada puesta en las cúpulas sindicales, sin tener en cuenta las experiencias cotidianas de las y los trabajadores en el ámbito laboral. De hecho, en un principio el problema de esta investigación también fue pensado desde las cúpulas y no a partir de las experiencias, pero al enfrentarnos a las entrevistas y vivencias empezamos a comprender la importancia que tiene estudiar esta problemática desde las bases. Allí se pone de manifiesto las desigualdades y la discriminación hacia las mujeres a través de prácticas y discursos que están fuertemente arraigado en la cultura laboral y sindical. Por otro lado, en el ámbito de trabajo emergen problemáticas, que pueden ser particulares de cada establecimiento, pero pueden llegar a transformarse en demandas que sean extensivas hacia todas las mujeres. Por todo lo dicho anteriormente, en el siguiente trabajo indagaremos que es lo que les pasa a las mujeres cuando acceden a cargos de representación sindical, los desafíos a los que se enfrentan una vez que son delegadas, que percepciones tienen sobre su participación y la de otras compañeras, que lugares ocupan y que actividades llevan adelante, si esos lugares tienen peso de decisión, que les demandan a los sindicatos, y finalmente, las probabilidades de incorporar en las agendas de las demandas consideradas de género.

Nuestra hipótesis

El ingreso de las mujeres al mercado laboral ha sido bajo formas precarias y en la actualidad siguen “estando sobrerrepresentadas en indicadores como el desempleo, el subempleo, el trabajo informal y las actividades asociadas a los saberes femeninos” (Aspiazu, E., 2014, p 12). Los sindicatos, entendidos como organizaciones que representan los intereses de los trabajadores y trabajadoras, son estructuras masculinizadas, que no contemplan las demandas de género ni la igualdad de las mujeres dentro de las mismas. La poca importancia que se le ha dado a las necesidades de las mujeres en los sindicatos por parte de la dirigencia, se corresponde con el rol histórico que se le ha otorgado a la mujer, vinculado preferentemente al ámbito de la vida privada y a su rol reproductivo (Hammar, O. 2003). En consecuencia, la falta de protección, en tanto trabajadoras y mujeres, las constituye como un grupo fácilmente vulnerable y con mayor exposición a situaciones de violencia, opresión y desigualdad. Revertir esta situación, o mejorarla, implica un doble desafío para los sindicatos: por un lado, democratizar dicha estructura cambiando los modos en que se organiza internamente, mediante la incorporación de una masa crítica de mujeres para transformar la cultura sindical, otorgándoles poder legítimo y duradero; por el otro, introduciendo políticas y acciones tendientes a reconocer que el mercado de trabajo es un espacio heterogéneo (Aspiazu, E. 2015; Rigat-Pflaum, M. 2008). Mientras esta situación persista y los sindicatos continúen funcionando como espacios de predominio – poder – masculino, a medias serán aceptadas las mujeres, difícilmente como iguales (Godinho Delgado, D. 2020) y las demandas que sean consideradas de género no tendrán espacio ni lugar para ser atendidas.

Nuestros objetivos

Objetivo general

Analizar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales de base (comisiones internas, cuerpos de delegados, juntas internas), teniendo en cuenta las percepciones de las delegadas y/o activistas.

Objetivos específicos

- Indagar que puestos ocupan las delegadas y/o activistas en la estructura sindical y que tipo de actividades realizan en esos puestos.
- Describir cuáles son las dificultades que afrontan las delegadas, en relación al acceso de los puestos gremiales.
- Explorar cuáles son las demandas que las delegadas realizan hacia los sindicatos en temas de participación sindical y en cuestiones de género

Nuestro marco teórico

Los sindicatos se erigieron como espacios y organizaciones con el objeto de defender los derechos de los trabajadores en el modo de producción capitalista. Sus estructuras emergieron y se mantuvieron, en función de la imagen del trabajador varón; y las demandas y conquistas que se llevaron adelante, fueron a la luz de este supuesto. En consecuencia, el sindicato se ha constituido históricamente como un territorio transitado por los hombres (Mercado, M. 2003). La idea del trabajo corporizado en el varón, es una consecuencia de la división sexual del trabajo, entendida como una construcción histórica, social y cultural, que ha hecho del hombre el proveedor del hogar, el trabajador, y a la mujer la cuidadora del hogar. Esta división, que no es natural, responde a la necesidad del capitalismo de reproducir la fuerza de trabajo¹⁵. En sus inicios, lo único que le importaba al capital era que todos trabajen todo el tiempo - niños, mujeres y varones – sin importar la reproducción esos trabajadores; pero sin esa tarea vital, se quedarían sin trabajadores y, en consecuencia, sin ganancias. A fin de evitar este resultado, se necesitó la intervención del Estado Capitalista, mediante la sanción de diversas leyes, para salvar esas familias obreras, con el objeto de reproducir la fuerza de trabajo y que esta siga produciendo plusvalor. Bajo estas circunstancias, como afirma Bhattacharya (2020), se crearon “nuevos y muy estables roles de género con el objetivo de colocar a esa familia en la posición de reproducción de la fuerza de trabajo”. No obstante, haberle otorgado a la mujer la tarea de reproducir la fuerza de trabajo y sacarla del ámbito de la producción, conllevó la creación de un conjunto de ideas que naturalicen la realización de esa tarea (Bhattacharya, T. 2020).

Sin embargo, la composición de esa clase trabajadora ha sufrido alteraciones a través del tiempo y ha incorporado en sus filas a las mujeres, como productoras de plusvalor. Desde la década del 70 y con mayor vigor en Argentina, después de la crisis de los 90, la tasa de actividad femenina aumento de manera sostenida. Este aumento acelerado¹⁶

¹⁵ la reproducción de la fuerza de trabajo implica según Arruzza (2020): regenerar al trabajador o la trabajadora, regenerar la familia obrera y reproducir biológicamente a la futura fuerza de trabajo

¹⁶ Entre los años 1990 (27,4%) y 2006 (38,3%), la tasa de actividad de las mujeres se incrementó en 10 puntos. CEPAL – Colección Documentos de proyectos, El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007. En el año 2019, según un estudio realizado por la DNElyG, la tasa de actividad de las mujeres para ese año es del 49,2%.

obedece a estrategias familiares en respuesta al aumento del desempleo y la caída de los salarios de los jefes de familia varones. En este contexto de contracción, precarización y disminución de salarios, se incorporaron las mujeres, de clase media y baja, al mercado de trabajo (Castillo, V; Esquivel, V; Rojo, S; Tumini, L; Yoguel, G. 2008). No obstante, el ingreso al mundo laboral ha sido bajo modalidades de precariedad y en condiciones de desigualdad frente a los hombres, diferencias que siguen estando presentes en la actualidad. Según la OIT, en el año 2018 las mujeres tenían más probabilidades de estar empleadas en ocupaciones poco calificadas, de tener peores condiciones de trabajo que los hombres, con un acceso desigual a los puestos jerárquicos y con remuneraciones más bajas, aun realizando el mismo trabajo¹⁷. Bajo este contexto, las mujeres se encuentran en el mercado laboral con situaciones de desigualdad de género¹⁸, y los sindicatos, entendidos como organizaciones que procuran defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, han hecho al momento muy poco por incorporar demandas que beneficien o mejoren las situaciones de las mismas. La poca importancia que se la ha dado a las necesidades de las mujeres en los sindicatos por parte de la dirigencia, se corresponde con el rol histórico que se la ha otorgado a la mujer, vinculado preferentemente al ámbito de la vida privada y a su rol reproductivo (Hammar, O. 2003).

No obstante, a pesar de la falta de interés por parte de los sindicatos de incorporar las demandas de género, y con el antecedente en el plano político de la ley de cupo en las listas electorales¹⁹ impulsado por el movimiento de mujeres con el objetivo de crear acciones positivas concretas para modificar la figura de la mujer en la vida cotidiana y en el espacio público (Bonaccorssi, N. y Carrario, M. 2012), se sancionó en el año 2002 la Ley N° 25.674, denominada "Ley de Cupo Sindical"²⁰, que establece la obligatoriedad de la incorporación de las mujeres en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad de que se trate, y determina la representación proporcional de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales (Aspiazu, E. 2013). Según la Confederación Internacional Sindical (CSI) "imponer la igualdad mediante reglas ha sido esencial para superar la desventaja histórica, los sesgos inconscientes y las consideraciones políticas que han supuesto barreras para la igualdad" (Godinho Delgado, D. 2020; CSI, 2018). Estas medidas, son acciones positivas que tienden a ampliar la participación de las mujeres en los sindicatos, valorizarlas en igualdad con los varones y hacer viable la implementación efectiva de una perspectiva diferenciada para ambos géneros (Rigat-Pflaum, M. 2008). Es decir, son estrategias que tienen por objeto, mediante acciones gubernamentales, corregir "cualquier tipo de discriminación que sea fruto de prácticas sociales del pasado y del presente" (Bonaccorssi, N. y Carrario, M. 2012). Si bien estas medidas permiten

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo; Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos; Suiza; 2019.

¹⁸ En el presente trabajo usaremos el término género como lo define Rigat_Pflaum (2008): "El género es un proceso de constitución de identidades individuales a partir de la diferencia sexual, que desarrolla sujetos sexuados que se inscriben en la sociedad y... es un fenómeno relacional que se genera y reproduce entre sujetos constituidos socialmente en contextos específicos". También es tomado por la autora como una categoría analítica que permite explicar las situaciones de subordinación de las mujeres en la sociedad.

¹⁹ Ley N° 24.012, Ley de Cupo Electoral establece un mínimo del 30% de mujeres en las listas electorales.

²⁰ Para leer la ley entera: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/genero/legislacion/ley25674.pdf>

que la minoría sea menos minoría, su éxito es cuestionado. Como sostiene Godinho Delgado (2020) los sindicatos han adaptado y ampliado sus estructuras para que las mujeres ocupen cargos, creando secretarías o subsecretarías de poco poder de decisión, sin tener que sacar a los hombres, en el caso de aquellos sindicatos que cumplen con la cuota. Prueba de esto son los datos que arroja un estudio realizado por el MTEySS, sobre la participación de las mujeres en el mundo laboral, que demostró que las mujeres estaban a cargo solo del 18% de las Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías, y de estas, el 74% pertenecían a las de igualdad, género o servicios sociales. Además, de los 24 sindicatos, solo 4 cumplían con la cuota de cupo: Alimentos, Entidades Deportivas, Bancarios y Sanidad²¹. Estos datos sugieren que el ascenso y la ocupación de puestos jerárquicos en las organizaciones sindicales, no obedecería a la capacidad real de liderazgo, más bien pareciera que dependen de códigos, conductas y discursos asociados a la figura masculina tradicional (Aspiazu, E. 2015; Bonaccorssi, N. y Carrario, M. 2012). Al respecto, nos resulta interesante destacar el trabajo realizado por Osborne (2005), sobre las diferencias de género al interior de las organizaciones. La autora sostiene que las medidas de acción positiva no logran ser suficientes para eliminar las desigualdades en organizaciones en las que existe y permanece la “desigualdad real sustantiva”, aunque la igualdad formal sea un hecho; y son las diferencias que existen entre dos grupos que compiten por lo mismo y que se caracterizan por:

- el acceso a recursos – diferencia de status simbólico entre los sexos: las mujeres para acceder deben estar sobrecualificadas mientras que los hombres gozan de valoración por el hecho de ser varones;
- el poder de los amigos – a iguales credenciales se valora al hombre y se lo toma en cuenta porque forma parte del grupo de iguales “los varones”; - el tiempo disponible – el reparto de tareas domésticas y de cuidados es desfavorable para las mujeres, ya que tienen múltiples jornadas laborales (trabajo asalariado y trabajo de reproducción social), con lo cual el tiempo disponible para participar en la organización es inferior con respecto a los varones;
- los modelos de socialización – se suele decir que las mujeres no están interesadas en el poder, que no han sido socializadas en el poder y quien desee hacerlo debe hacer un esfuerzo para adaptarse al mundo de los hombres sin llegar a masculinizarse.

En consecuencia, pensando a la organización sindical desde esta perspectiva, se puede afirmar que, si bien las posibilidades de acceder a los puestos son iguales, las mujeres están en inferioridad de condiciones con respecto a los varones, ya que disponen de menor tiempo por sus responsabilidades domésticas y de cuidado; y deben adecuarse a códigos, prácticas y discursos sindicales fuertemente masculinizados (Aspiazu, E.2015). Estamos frente al denominado “techo de cristal”, que serían los obstáculos que les impide a las mujeres participar en igualdad de condiciones con respecto a los varones (Osborne, R. 2005). Son obstáculos invisibles, que llevan a las mujeres a desestimar su participación: jornadas laborales más extensas (trabajo, hogar, sindicato), sanción del entorno por realizar actividades extras que las aleje de su rol principal (dejar a sus hijos por participar en actividades sindicales), falta de espacios

²¹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_trabajo.pdf

o instituciones que cuiden a los hijos (espacios de cuidados mientras se realizan actividades sindicales), horarios complejos para realizar actividades sindicales, y finalmente la ausencia de mujeres en los lugares de decisión y representación (Godinho Delgado, D. 2007).

Por ende, no es suficiente que haya más mujeres en la actividad sindical para cerrar la brecha con los varones, “es imprescindible que los actores sociales reconozcan que existen roles diferentes y jerarquizados en la sociedad y que esos roles y las inequidades entre los sexos no son naturales, sino consecuencia de una construcción social e histórica; que comprendan los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos” (Aspiazu, E. 2013).

En este sentido, el problema existente de ausencia de representación sindical para las mujeres y los inconvenientes que se les presentan para poder participar, principalmente por el rol de género que se les asignó históricamente, que las coloca en el ámbito privado y como reproductoras de la fuerza de trabajo, sumado al hecho de que los sindicatos son organizaciones permeados de cultura, discursos e ideologías que reproducen las desigualdades entre varones y mujeres, tanto en sus estructuras como en las negociaciones colectivas, son asuntos que se encuentran íntimamente relacionados y principales guías de nuestra investigación.

Metodología

El trabajo fue realizado con técnicas cualitativas de recolección de datos. La recolección de datos, se realizó con una guía de entrevistas elaborada y proporcionada por la cátedra, en los meses de octubre y noviembre 2020, a 18 delegadas y/o activistas sindicales, de distintas zonas del país y ramas productivas. Debido a las medidas de distanciamiento social, producto de la pandemia, todas fueron realizadas de manera virtual. Para poder llevar adelante nuestro análisis, en relación a los objetivos planteados, elaboramos una matriz de datos con tres dimensiones: 1) las tareas que llevan adelante como delegadas; 2) las dificultades para acceder a los puestos y/o mantenerlos; 3) las demandas de género asociadas al ámbito laboral, ámbito sindical y ámbito de reproducción social.

Ha sido de ayuda para desarrollar las dimensiones, dos documentos denominados: 1) - Manual de Formación del Delegado Gremial (Publicado en la página del Ministerio de Trabajo); y 2) Manual del Delegado – UTA. Ambas publicaciones nos sirvieron porque en ellas se plasma lo que el sindicato pretende de los delegados. De esta manera, pudimos realizar una comparación entre lo que establece el sindicato y las posibilidades reales de las mujeres para “estar a la altura” de las circunstancias.

Análisis de las entrevistas

Las tareas de las delegadas

En este primer apartado vamos a describir las actividades que llevan adelante las entrevistadas en relación a sus tareas como representante sindical. La principal función del delegado sindical es representar a los trabajadores ante el empleador y el sindicato. Su tarea es fundamental, porque está en la primera línea de defensa de los

derechos de sus compañeros. A su vez, es el representante del sindicato en su lugar de trabajo. Por lo tanto, debe tener una presencia activa en el ámbito laboral, para conocer a sus compañeros, y generar un espacio de confianza para que ellos puedan transmitirle sus necesidades, reclamos y resolver conflictos o situaciones problemáticas que puedan aparecer.

...“ los delegados estamos para eso para militar constantemente que no se vulnere el derecho” ... (Anabela, ATE NEUQUEN)

... “Nosotros veníamos con una dinámica donde estar presente en el edificio, recorriendo los sectores, viendo las problemáticas de los afiliados de todo tipo... Digo, desde quiero un cambio de puesto hasta tengo conflicto con mi jefe, digamos... no? Estando como siempre presente ante esa problemáticas de los afiliados” ... (Mariana, ATE CAPITAL)

...“ ubicar ese rol dentro de mis tareas, ser el nexo entre los conflictos y las soluciones digamos. Osea, no sé si dar soluciones, pero bueno, alguna algún parche a veces” ... (Ludmila, ADULP)

Vemos que la presencia en el lugar de trabajo es una actividad percibida como importante para las delegadas. Estar en contacto constante con los trabajadores, es fundamental; así lo expresan Dolores y Mariana cuando describen como impactó la cuarentena en sus actividades de representación sindical.

... “nos adaptamos con las plataformas virtuales para no perder el contacto con los trabajadores y con los compañeros ehh estamos estar de estar lo más unido posible al principio fue muy difícil” ... (Dolores, SET)

...“ a nivel sindical te afecta un montón no estar presente en el sector, atendiendo a las problemáticas o pudiendo dar peleas más concretas” ... (Mariana, ATE CAPITAL)

Por otro lado, recalcan que la comunicación y el diálogo constante con los compañeros, son herramientas que consideran necesarias para que los afiliados puedan tener conocimiento de todas las cuestiones de carácter sindical y las resoluciones de conflictos en el ámbito laboral.

...“ desde que asumí como delegada, armé un grupo de difusión como que para que cada vez que tenga que decirle algo a alguien, a los compañeros le pueda llegar a todos” ... (Juana, APA)

...“ Antes el gremio que estaba, se a... queda choto decirlo, como que siempre arreglaban con dirección. Por eso nunca nada. Ahora todo lo que se hace, desde el gremio, se comunica, se habla. Tenemos una página de Face que vamos publicando ahí todo lo que se va haciendo. Antes no te enterabas nunca de nada” ... (Josefina, ATE ROSARIO)

Asimismo, la participación en las asambleas propuestas por el sindicato también forma parte de las actividades de los delegados, ya que no solo representa a los trabajadores, también al sindicato. Es en las asambleas en donde se pone de manifiesto los programas que se llevan adelante, se toman decisiones que afectan a los afiliados y a los trabajadores en general. Además, en las asambleas y reuniones se encuentran con

otros delegados, con los cuales comparten experiencias que pueden enriquecer su tarea como representantes sindicales.

... "Puntualmente nosotros somos un grupo que nos mantenemos bastante en contacto. Todas las semanas hacemos como nuestra reunión del sindicato y desde ahí presentar estrategias" ... (Mariana, ATE CAPITAL)

... "siempre estamos en contacto y debatíamos que podemos hacer que podemos decir para plantear entre todos podemos hablar cuarenta bueno más o menos se armaba algo" ... (Silvia, ATE BUENOS AIRES)

Es destacable, en el caso de Anabela, su percepción sobre la participación en las actividades sindicales como herramienta de cambio.

..." creo profundamente en la participación, para mí la participación es clave para poder modificar o utilizar la herramienta, qué es la política, para el plá para la transformación y el cambio, eh, pero hay que participa, me meto en el sindicato profundamente (...) empiezo a participar de los plenarios como delegada, pero con un proyecto bajo el brazo. una de las cosas que me trae a Neuquén a poder trabajar acá en ciudad, eh y poder rearmarnos sindicalmente para las para la protección de derechos de las mujeres trabajadoras del Estado" ... (Anabela, ATE NEUQUEN)

Lo mismo comenta Gretel, la participación como herramienta para el cambio: ..." si uno quiere hacer algo... o...o algunos cambios, o tener la voz y el voto, tiene que estar adentro. Sí no... desde afuera, nadie te escucha" ... (Gretel, ATE CAPITAL)

Por otro lado, la presencia de una delegada en el ámbito laboral, tiene un impacto positivo para las trabajadoras, ya que encuentran en ellas mayor empatía frente a determinados problemas, porque es una igual; y crea un espacio de confianza para que las trabajadoras puedan denunciar y hacer visibles situaciones de discriminación y violencia de género, que con un hombre sería más complejo de expresar. En relación a lo mencionado, el testimonio de Mariana, es ejemplificador:

..." No sé si socialmente impuesto o innata de la mujer que capaz somos perceptivas ante... ante otras cuestiones que quizás los compañeros no se dan cuenta. Entonces no sé, capaz eh... una de mis afiliadas eh... siempre hay determinados días que ella a la oficina tenía que ir con la hija, no? Porque... ella entraba a laburar a las 8 y la nena entraba el colegio, que estaba a unas cuabras, 8 y media. Entonces, Flor tenía que venir todos los días con la nena! Eh... y... no sé, yo un día me dí cuenta que al jefe le molestaba por ejemplo ¿no? Por el simple hecho de que le ví la cara! Eh... y... fuí y me sentí con él y sin que me diga nada le expliqué por qué Flor tenía que venir todos los días con la nena. Porque no tiene con quién dejarla o porque es madre soltera. Porque está sola y porque la nena... ¡no molesta a nadie! Digo... ¿no? ¿Y cómo no? Yo le planteaba a él, le digo, cómo... no, no te molesta ¿no? cuando es uno de los pibes el que viene con el hijo, no? Cómo hacés la diferenciación de que si es "el hijo de" está todo bien y si es "la hija de", no. No? Y capaz yo, no sé, fuí más perceptiva ante esa situación. Em... y capaz un compañero ni se había rescatado, entendés? de que estaba pasando eso y que la compañera se sJuanaó incómoda de venir con su hija porque al jefe le molestaba, no?

Entonces, en ese sentido, creo que... que también se presta más que al ser mujeres eh... nos digamos capaz este tipo de cuestiones, no? Porque, no sé, Flor se acercó a hablarlo conmigo porque pensaba que los otros compañeros, no sé, no iban a entender la problemática que ella estaba pasando. Entonces... capaz sí! Lo iba a hablar con alguno de los delegados y la entendía a la perfección. Digo, no era condición y exclusión de género, pero bueno... el hecho de que haya mujeres adentro de la Junta hace que se empiecen a destrabar estas problemáticas, que uno capaz dice bueno, con una mujer lo puedo hablar más que con un hombre, no? Y que también nosotras como que tomemos relevancia de cosas que están pasando y podamos intentar modificar las condiciones eh.. laborales de esas compañeras. Y bueno, listo, te molesta que Flor venga con la nena, ¿por qué te parece que no es un lugar para una nena? Bueno, listo, ¡Flor vendrá media hora más tarde! ¡Pero vos no se la descontas!" ... (Mariana, ATE CAPITAL)

Lo mismo sucede cuando Catalina cuenta el acercamiento de las mujeres hacia la participación activa en el sindicato, a partir del acompañamiento por parte de las delegadas:

... "Muchas compañeras se acercan a la actividad gremial. No tanto, en principio, movilizadas por sus condiciones de precariedad, sino porque fue el lugar donde encontraron para charlar sobre una situación de violencia que están atravesando, o de cómo acceder a una interrupción de embarazo porque no sabían a dónde acudir, o porque había una situación de abuso de un hijo, o por distintos motivos que hicieron que eso pueda ser escuchado, acompañado desde una forma amorosa y desde ahí, después, deviene su enganche con lo gremial" ... (Catalina, ATE CAPITAL)

De esta manera, la presencia de mujeres delegadas, tanto en el ámbito laboral como en el sindical, genera un efecto domino, que permite tender alianzas entre ellas como minoría (Osborne R., 2005) y a la vez, promover una mayor participación de mujeres en actividades sindicales: una mujer que participa y es visible se transforma en un referente para otras.

Dificultades para acceder y permanecer

Una vez conseguido el cargo de representación sindical, la participación de las mujeres en la actividad sindical supone grandes desafíos para ellas, que van desde la demostración constante de su capacidad para ser escuchadas y valoradas, la organización de su vida doméstica y laboral, para poder participar de la misma manera que sus compañeros varones y la deconstrucción de ellas mismas, en tanto mujeres criadas bajo determinados estereotipos y roles de género.

Estas problemáticas, ponen de manifiesto las desigualdades que persisten al interior de los sindicatos, y terminan desestimando la participación de las mujeres. Por ejemplo, en las asambleas, las delegadas expresan que no son escuchadas y, en muchos casos, sus opiniones carecen de validez para los hombres. Tal es el caso de Anabela, que describe con claridad, como se siente ella en relación a la posibilidad de ser escuchada:

...y por eso a veces tenés que saber dónde hablar y donde no, por ser mujer, porque si fueras hombre podrías decir cualquier cosa y te aplauden (...) eh es impresionante lo que sucede cuando te piden opiniones de, los hombres no te escuchan eh?, te piden opinión porque porque sos relleno (...) porque soy mujer no es otra no hay otra... (Anabela, ATE NEUQUEN)

También, el hecho de que la voz del hombre sea la autorizada, responde al hecho de que la mujer ha carecido de legitimidad en el espacio público (Rodríguez, T. J. y Cuéllar Camarena, M.A., 2019). Por lo tanto, al momento de ingresar al sindicato y de participar, en las actividades sindicales, deben demostrar que están a la altura y que están capacitadas tanto para hablar como para ocupar puestos. Es decir, se necesitan legitimar, constantemente, frente a los hombres para poder mantener y preservar los espacios conseguidos. En este sentido, podemos observar tanto en Clara como en Claudia, como se pone de manifiesto lo mencionado anteriormente:

...Nos cuesta el doble, ocupar esos lugares nos cuesta el doble, o sea, tenemos que dar cuenta y estar a la altura, el doble, que los chabones. Los chabones llegan con mucha más naturalidad. Nosotras si llegamos, llegamos porque nos la pelamos, porque nos la pelamos. Y, porque estamos a la altura, y porque ellos no se están ocupando, con que se ocupen y la chapeen un poco, te destituyen, fácilmente. Son lugares que hay que estar cuidando, y cuidándolo entre nosotras, mucho... (Clara, ATE ROSARIO)

...y además en la militancia en general para las mujeres es muy difícil tomarla la palabra porque el espacio público es el espacio del chabón ...en general (...) entonces la mujer siempre duda si está diciendo una pelotudez si está opinando algo que es acertado no tiene por ahí todas las herramientas igual a veces los hombres tampoco las tienen igual hablan (...) porque están como más autorizados culturalmente para hacerlo no pero en el caso de las mujeres es como un plus tener que decir acá estoy y no hablo solamente tema de género... (Claudia, AGD)

Asimismo, esta discriminación que padecen las mujeres, también se reproduce en sus espacios laborales cuando desempeñan sus tareas como delegadas. La percepción es la misma, que la voz masculina está más autorizada que la de una mujer. Con lo cual, la resolución de conflictos en el ámbito de trabajo está también signada por la suposición de que el hombre tiene más capacidad. Es decir, las desigualdades, en relación al rol de delegadas, se manifiesta tanto en el sindicato como en el trabajo.

...Como que no es lo mismo que una delegada vaya a hablar a que vaya el delegado. A mí me pasó un montón de veces en mi sector de trabajo, atender problemáticas específicas de mi sector, ir a hablar con el jefe y que el jefe me pregunte dónde está mi secretario general. Como que mi palabra no valía lo mismo que la de mi Secretario General, básicamente porque es hombre... (Mariana, ATE CAPITAL)

...Siempre igual se cuele una, una discriminación respecto de actitudes, de subestimación, de considerar que quizás no estamos capacitadas del mismo modo para realizar las mismas tareas, tanto laborales como sindicales... (Catalina, ATE CAPITAL)

Se advierte, mediante las experiencias de Noelia y Mariana, la existencia de las barreras a la participación mediante la diferencia de status simbólico entre los sexos (Osborne R., 2005), ya que tienen que reafirmar sus aptitudes y capacidades para los puestos que ocupan.

Adicional a lo mencionado anteriormente, otra problemática que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de poder, guarda relación con el poder de los amigos. Mientras que los hombres cuentan con más facilidades de acceso por contactos, presencia, concepciones, estereotipos, las mujeres se ven relegadas por las mismas razones. Varias de las mujeres entrevistadas han notado la carencia de contactos que poseen las mujeres, carencia que incluso se ve reflejada en la falta de apoyo de sus propios compañeros de trabajo. Mariana en este punto señala lo trascendental de que esta lucha por la igualdad no la enfrenten solo las mujeres.

... “¿Digo, más allá de la garra y el empuje que vos le quieras poner con las pibas, la verdad que necesitas que los compañeros que te acompañan estén realmente no? como concientizados o que entiendan que las pibas también nos merecemos esos lugares, que tenemos las mismas capacidades que ellos o incluso más, muchas veces” ... (Mariana, ATE CAPITAL)

Por su parte, Carolina sostiene también el nulo acompañamiento de sus colegas y con ello la obstrucción de la continuidad de esta lucha por la igualdad.

... “en la UOM, en cuanto al espacio que se le brinda a la mujer. ¡¡Es nulo!! Y no te quieren ceder lugar. Eh... lo tienen ellos y es difícilísimo sacarles un pedacito o un lugarcito para la mujer. Es difícilísimo. Somos pocas mujeres y... y tratan de neutralizarte. Vos ahí, si sos mujer y quieres ingresar al gremio, simplemente es a ser secretaria uniformadita y hacele caso a las decisiones de los señores nada más” ... (Carolina, UOM)

Otro gran desafío que enfrentan las delegadas, es la disponibilidad de tiempo para participar en las actividades sindicales, que son fuera del horario laboral, y particularmente quienes son madres de menores de edad. Es decir, deben conciliar jornada laboral, tareas domésticas y de cuidado, y participar activamente en el sindicato como sus pares varones.

...Porque el sindicato puede ser muy abierto, pero mientras yo me siga haciendo cargo del cuidado de mis hijos, de mis padres, de los adultos mayores de mi familia y que se yo, estoy siempre en disparidad con mi compañero varón, disputando esos lugares y la disponibilidad, ¿no?... (Clara, ATE ROSARIO)

...vinculado más que nada a la maternidad... quienes tenemos hijos a cargo quizá si teníamos reducida esa... participación porque era, además acumular tareas de laburo, de tarea de cuidado... de lo doméstico... y la gremial (...) La mayor de las actividades sindicales se terminan haciendo por fuera del espacio mismo de trabajo y eso hace que se dificulte en algunas ocasiones, la participación... (Marilina, ATE CAPITAL)

...Por lo general recae en nosotras las tareas de cuidado, de limpieza, etcétera y bueno, eso hace que un montón de compas no puedan participar... (Catalina, ATE CAPITAL)

Tanto Noelia, Clara y Marilina, señalan que la menor disponibilidad de tiempo y la ausencia de espacios de cuidado, “operan como mecanismos de exclusión para las mujeres” (Rodríguez, T. J. y Cuéllar Camarena, M.A., 2019). Entonces, en tanto los sindicatos no procuren crear espacios de cuidados o propongan actividades en horarios aptos para que las mujeres puedan estar presentes, su participación seguirá siendo acotada y dependerá de la capacidad, que tengan individualmente y de los recursos que cada una posea, para adaptarse a las mismas.

A su vez, es importante prestar atención a la tarea de deconstrucción interna que cada una lleva una vez que logra acceder al cargo de delegada. Ser mujer en un mundo de hombres y hacer las mismas actividades, es un trabajo complejo. Requiere de la habilidad para no “masculinizarse”, de no reproducir las desigualdades con otras mujeres. Los testimonios de Anabela, Clara y Catalina, dan cuenta de este proceso.

...nosotros tenemos que deconstruirnos constantemente, tenemos implementado el chip del patriarcado, y del machismo y reproducimos eso con nuestras propias mujeres alrededor, entonces, en el ámbito sindical qué es un lugar muy masculinizado, la mujer para llegar tiende a masculinizarse...hay un montón de chicas delegadas, muchísima que son extremadamente machista... (Anabela, ATE NEUQUEN)

...En, yo creo que nosotras, empezamos a cambiar, empezamos a tratarnos más afectuosamente entre nosotras, a entenderla a la otra que estaba igual que vos. Eh, eso fue acompañarla, no matarla en lo que le pasa, criticarla, sacarle mano, competir, todo eso, sigue sucediendo chicas. No, no, pero quiero decir que trabajar eso diariamente es como liberación, sentirse otra, sentirse con otra. Eso a mí me sostiene en mi lugar, de dirigente... (Clara, ATE ROSARIO)

...Para mí es muy difícil en mi militancia cotidiana no pisar el palito de masculinizar mi rol. De pronto reproducir las mismas formas que repudiamos en otros ámbitos, y que en lo sindical también se da (...) pero también hay un montón de vicios patriarcales instalados en nosotras como compañeras mujeres, como para seguir deconstruyendo y buscando otra forma de hacer política... (Catalina, ATE CAPITAL)

Podemos agregar la experiencia de María, que no es delegada, pero si participa activamente del sindicato, sobre la percepción que tiene de su delegada en la fábrica donde ella trabaja, que confirma lo mencionado anteriormente en relación a la masculinización de las mujeres:

...La cabecilla del Sindicato, que está en la fábrica ...del grupo del Sindicato que está en la fábrica es mujer (...) Es muy autoritaria (...) Como que la trata mal. Y eso entre mujeres no debe existir ¿no? Porque si entre nosotras nos peleamos ... (María, STIA)

Pese a todas estas problemáticas detalladas anteriormente, es de suma importancia destacar que la reacción frente a la inequidad termina generando, en algunos casos, un proceso de cambio individual y grupal, tendientes a fortalecer positivamente los lazos de unión entre las mujeres.

...Yo he cambiado mucho de eso chicas, yo he, nosotras, entre nosotras nos matábamos, nos, la sororidad cambió la bocha. O sea, tuvimos que cambiar eso

de criticarnos, y matarnos y masacrarnos entre nosotras, para que los chabones nos registren... (Clara, ATE ROSARIO)

... pero los varones eran los que más hablaban y siempre se excedían en las cantidad de minutos y de que a las mujeres nos daba siempre vergüenza participar en un espacio eeh de esa características o digo que empezamos a encontrar eso no empezamos a encontrarnos en esa cuestión de decir que pasa como que y empezamos también a construir con una solidaridad (...) empezamos como a digo ejercer ese feminismo digo en nuestro espacio y la verdad es que de una manera por eso digo como movilizadora donde lo personal es político muy fuertemente no... (Marilina, ATE CAPITAL)

Se pone de manifiesto, otra vez, la necesidad de constituir una masa crítica de mujeres para pasar a ser una minoría menos minoritaria, establecer alianzas entre ellas y empezar a cambiar las estructuras de poder dentro de la organización (Osborne, R. 2005).

Demandas

Basándonos en la concepción de los sindicatos como organizaciones masculinizadas entendemos, como se ha mencionado, su inacción respecto de la formulación de demandas de género. Asimismo, también hemos observado, a raíz del trabajo de campo, que en las propias demandas iniciadas por las delegadas y activistas se refuerzan los roles de género. Las demandas y conquistas que han tenido lugar han surgido bajo la imagen del hombre trabajador y el estereotipo de la mujer asociada a tareas domésticas y al cuidado de los niños. Así queda ejemplificado en los dichos de Micaela, quien apela al aspecto maternal de la mujer. ... "en los últimos tres años muchas fueron mamá y sería interesante que tengan ese beneficio con la guardería." ... (Micaela, GRAFICOS MENDOZA)

Por su parte, Anabela apelando al mismo recurso de la guardería destaca el rol de cuidado de la mujer.

... "hoy tengo compañeras que fueron mamá y o sea llorando dejando al bebé, llorando... y eso implica un o sea no poder afrontar bien tu trabajo eh más en salud mental, ...o sea hay una, hay una interpelación en tú en tu rol de trabajante, de trabajadora que no te permite porque porque te corta la ley, te dice vos tenés que presentarte a trabajar y tenés que presentarte a trabajar, creo que me parece una de las más importantes" ... (Anabela, ATE NEUQUEN)

Carolina también coincide con que la demanda por la creación de las guarderías en los lugares de trabajo se constituye en la demanda central, o debería serlo, de las demandas de género llevadas adelante por delegadas y activistas, es así que ante la pregunta por cual sería la demanda más trascendental que se podría esgrimir responde: ... "El tema de la guardería en el lugar de trabajo para el cuidado de los niños durante toda la jornada laboral, que en fábricas que están autogestionadas lo tienen" ... (Carolina, UOM)

Ludmila por su parte, argumenta en sintonía:

...” pero para mí la guardería tendría que ir primero, que de hecho es una ley. No puede ser que no la tengamos... Porque las guarderías, que aparte no es solo el dinero, es el hecho de tener resuelto este tema para las mamás es fundamental para la familia” ... (Ludmila, ADULP)

Estefanía, reforzando este estereotipo de la mujer como la encargada del cuidado de los hijos, considera a las licencias por maternidad como la conquista más importante para las mujeres. ... “Igualmente, primero eh... las licencias pagas ...Las licencias por maternidad pagas, esa me parece que es primordial eh... Que sean más extensas ¿no? Porque son muy chiquitos los bebés” ... (María, STIA)

Desde otro punto de análisis, la incorporación de mujeres al mercado de trabajo que implico un aumento de las mujeres, en tanto afiliadas y militantes, pero no en tanto miembros de las cúpulas sindicales, respondió y responde a desigualdades de género. En este sentido, podemos notar la participación de las mujeres solo en ciertos sectores de las bases, pero no así en los lugares de toma de decisión. Así lo expone Micaela, quien considera la baja cantidad de mujeres en las actividades gremiales haciendo alusión a su dificultad (devenida de un recorrido histórico) de familiarizarse con dichas cuestiones.

... “la mujer siempre está ahí a un a un costadito, ¿no? Y es por lo que yo veo, es más que nada un gremio mayormente de hombres, son pocas las mujeres, inclusive cuando hemos ido el año pasado a plenarios a estos cursos que se les dictaban a los a los delegados, las mujeres éramos muy pocas, éramos poquísimas, yo te diría que de 100 había 8/9 por decirte un número. a las, les cuesta, les cuesta, les cuesta mucho a las, a las, a las chicas, involucrarse con esas cosas “... (Micaela, S.P.I.Q.Y.P)

Por su parte Josefina, al igual que Micaela, señala la baja cantidad de mujeres en la actividad gremial, pero aportando una distinción jerárquica. Afirma que en las listas las mujeres solo se ubican por debajo de un hombre, y que es precisamente un hombre quien siempre dirige las listas.

... “porque el gremio que estaba antes, también había chicas mujeres. Incluso es casi igual a esta lista. Porque la cabeza es un hombre y después le seguimos mujeres. Y hay otro hombre más, infiltrado, ahí en la lista. Y en la lista anterior, estaba tal cual. La cabeza es un hombre... seguían mujeres “... (Josefina, ATE ROSARIO)

De todas formas, dicho proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo también supuso en parte una incorporación de las mismas a ciertos puestos de trabajo. Esta incorporación, ha llevado a los sindicatos a adaptarse a los nuevos tiempos ampliando sus estructuras creando así secretarías o subsecretarías de poco o nulo poder de decisión (Godinho Delgado, 2020). De esta forma, sin desplazar a ningún hombre de su puesto se ha incluido a algunas mujeres como pantalla, a fin de cumplir con el cupo fijado por ley.

Así es, que en el caso de que el sindicato cumpla con el cupo obligatorio, las mujeres en su cargo no necesariamente rompen con la estructura jerárquica machista de poder. De esta forma lo percibe Anabela, quien sostiene la existente desigualdad en los puestos jerárquicos y lo ilusorio de la medida en cuestión.

... “y después está el sindicato y el sindicato en la cúpula es de hombre chicas (...) de formas está todo bellissimo tenés el 50% de las mujeres en las listas y te ponen en el rol, pero a la hora de la práctica de la toma de decisiones, que es lo fundamental, en la toma de decisiones, las toman los hombres...en la tele vos ves cúpula de la ct de la CGT de de CTA, cuántas mujeres hay, no hay...pero un líder sin poder de decisión es solamente de relleno, es un relleno para poder cumplir con la ley nada más” ... (Anabela, ATE NEUQUEN)

En sintonía, Clara acota algo similar, caracterizando las listas de la misma forma desigual y al sindicato en su conjunto. A su vez, también percibe la creación de las secretarías y subsecretarías y la implementación del cupo obligatorio, como sucesos ocurridos por la presión del movimiento feminista y no por una cuestión de toma de consciencia.

... “En las listas sigue siendo dispar, sigue siendo absolutamente dispar. Hay comisiones directivas donde la mujer que esta, esta de secretaria. Es secretaria del chabón, ese es el rol, hasta ahí. El sindicalismo argentino, chicas, no solamente es vertical: es patriarcal y machista. Y ya les digo, por más de que el movimiento haya logrado que por lo menos haya una secretaria, una Secretaria de Género, y porque queda mal ahora. Pero eso no significa que tenga una política integral de igualdad de género. No es la mayoría del sindicato para nada aún. Nada” ... (Clara, ATE ROSARIO)

Dolores al igual que Clara también considera al movimiento feminista como un factor clave en la conquista de estas medidas, pese a esto señala lo riesgoso que considera ella a dicha medida, dado que, el hecho de cumplir con una determinada cantidad de mujeres no implica que dichas mujeres puedan decidir sobre cuestiones de relevancia.

... “Si, se empezó a modificar emm, pero también se modifica por presión, no se modifica por un criterio, y una consciencia. El cupo femenino es un arma de doble filo, yo considero que esta bueno para avanzar, pero el cupo femenino también te pone un techo, ¿a esto llamado techo de cristal no? Porque la realidad es que, te limita, te limita que si hay un 30% por ejemplo eh no te dan el lugar de toma de posiciones, te dan los lugares menores, total que ya el cupo esté completo. Y es un arma de doble filo eso” ... (Dolores, SET)

Lo mismo señala Ludmila, al afirmar que la cantidad requerida para completar el cupo no necesariamente conlleva a que dichas mujeres ocupen puestos jerárquicos. ... “El número de delegadas, siempre lo hacemos mitad y mitad. Es como un requerimiento del gremio así que también lo dejemos para abajo...Después quien toma la decisión es otra cosa, en serio te digo” ... (Ludmila, ADULP)

Por su parte, Carolina señala otra realidad, en donde la superficial secretaria de la Mujer ni si quiera tiene lugar. Expone la otra cara, los sindicatos en los que ni si quiera se cumple la cuota “ficticia”, y en donde los espacios para la mujer están aún más comprometidos.

... “En el gremio nosotros no tenemos una Secretaría de la mujer, una cuestión de género, no tenemos espacio... no hay una consciencia de demanda de género específica de las mujeres. Es como que relamamos a nivel general lo que reclaman todos, pero después tenemos necesidades, pero como que no

enfocamos ahí ese reclamo. En la UOM a nivel general también, no hay un espacio de la mujer trabajadora. No tenés un espacio puro y exclusivamente de las mujeres, más que salir en la revista en la foto del día de la mujer, otra cosa no" ... (Carolina, UOM)

De hecho, en el caso de Carolina se observa la poquísima cantidad de mujeres delegadas y el espacio que le otorgan dentro de la organización sindical.

"3 de toda la UOM (...). Se que son 260 delegados en total y 3 somos mujeres (..) Pero eso mismo se traduce en un gremio machista, como el que tenemos, donde la mujer solamente ocupa el lugar de secretaria o de administrativa. Y no hay ninguna mujer en un cargo en donde se decidan cosas. La... la... comisión directiva está integrada por 9 varones. ¡No hay una mujer! O sea... No se las invita o no se les da el lugar o no nos hemos sabido ganar el lugar las mujeres de... decisión, dentro de lo que es la comisión directiva" ... (Carolina, UOM)

Los ejemplos son extensos al respecto. Se evidencia de esta manera, que desde la organización sindical el espacio que se le otorga a la mujer, tanto para participar como para incorporar demandas que no se relacionen con las clásicas demandas de salario, es mínimo. Guarderías, espacios de lactancia y la extensión de la licencia por maternidad, son pocas las entrevistadas que contaban con esos beneficios en sus trabajos; son demandas que aún no se han hecho extensivos hacia todos los sindicatos, no se incluyen en las negociaciones, pero que mejorarían sustancialmente a las mujeres trabajadoras. Parte de que no sean incluidas en las demandas sindicales, se corresponde con la poca presencia de mujeres en el sindicato y quienes lo hacen terminan ocupando puestos con tan poco poder de negociación, que son desestimadas. Además, al no pensar al colectivo de trabajadores como una masa heterogénea con necesidades diferenciales, es decir, al no introducir perspectivas de género en sus políticas y procedimientos, todas aquellas demandas que no sean "clásicas" son excluidas porque no son percibidas como un derecho de las trabajadoras.

Conclusión y reflexiones finales

A lo largo del presente trabajo hemos intentado poner de manifiesto las desigualdades que operan actualmente en las organizaciones sindicales desde la perspectiva de las trabajadoras delegadas. Más allá de que formalmente se tomen acciones que tiendan a ampliar la cantidad de mujeres en la participación sindical, lo cierto es que constantemente emergen prácticas discriminatorias que desestiman la participación. Hemos observado que afrontan desafíos cotidianos, por lo que hacen y por lo que no, son objetos de críticas negativas por hacer actividades que impliquen romper con los estereotipos y roles asignados. Al mismo tiempo, son acusadas de desinterés cuando no participan; y, cuando lo hacen, deben demostrar constantemente que están capacitadas para hablar. Deben tener cuidado cuando discuten efusivamente, porque son objeto de burlas y en otros casos desplazadas. Creemos que es desgastante el trabajo que les lleva a las mujeres hacerse visibles y participar, ya que las exigencias a las que se enfrentan, son muchísimas.

Las entrevistadas nos han dado una variedad de situaciones y experiencias que diariamente afrontan, en el trabajo, en el sindicato, en la familia, en la escuela de sus hijos y en su barrio, desarrollando múltiples actividades. Nos interesamos en el ámbito

laboral y sindical, con preguntas que fueron exhaustivamente respondidas, donde señalaban la disparidad salarial con los colegas varones, recategorizaciones suspendidas por largo tiempo, la poca disponibilidad de tiempo por la reproducción social, la carencia de guarderías para los niños, la recuperación del Día Femenino, la extensión de las licencias por maternidad, el acoso como sujeción y disciplinamiento, y el acceso a puestos gremiales.

Sin embargo, demuestran a través de sus vivencias, que el cambio es posible. Es indiscutible que el apoyo y la solidaridad entre las mujeres, es el motor del cambio. Y, aunque no fue un objetivo de esta investigación, encontramos en el movimiento de mujeres la semilla de la liberación y la transformación. La mayoría de las entrevistadas han hecho referencia al respecto, y en muchos casos ha sido el puntapié para participar en la militancia sindical. Asimismo, el movimiento ha concientizado a las mujeres sobre las desigualdades de género presentes en la sociedad, y desde ya en el sindicato, que es una institución que no es ajena a la cultura machista.

Creemos que a lo largo del análisis pudimos demostrar que, para que el sindicato incluya a las mujeres en todo sentido – puestos de decisión y demandas de género –, es necesario que se eliminen las prácticas y discursos machistas dentro de los mismos, ya que consideramos que es el primer motivo por el cual las mujeres desestiman su participación, y la minoría sigue siendo minoría. Como lo mencionamos anteriormente, es agotador ser mujer en un espacio permeado de cultura masculina, demostrar capacidad, pelear por un espacio, tener voz y que sea escuchada, conciliar las jornadas de trabajo y cuidado, con las actividades sindicales.

Nosotras, así escuchamos a las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores que ya no quieren ser más minoría y aprendimos mucho de ellas. Este estudio nos ha conmovido profundamente, y como minoría que somos, deseamos humildemente haber colaborado con nuestra energía a dar un paso adelante para lograr igualdad en todos los ámbitos de la sociedad. Hemos encontrado en ellas, luchadoras que intentan diariamente, hacer de este mundo un lugar más justo e igual para todos.

Referencias bibliográficas

Antunes, Ricardo. "Los sentidos del trabajo", Herramienta, Buenos Aires. 2005.

Aruzza, Cinzia y Bhattacharya, Tithi. "Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista". Archivos de Historia del Movimiento obrero y de Izquierda. 2020.

Aspiazu, Eliana. "La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional". ASET. Argentina. 2013.

Aspiazu, Eliana. "Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en Argentina". Realidad Económica. 2014.

Aspiazu, Eliana. "Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino". ASET. Argentina. 2015.

Bonaccorsi, Nélica y Carrario, Marta. "Participación de las mujeres en el mundo sindical. un cambio cultural". La Aljaba, 2a. época, XVI. 2012

Cambiasso, Mariela y Yantorno, Julieta. "La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico". Archivos De Historia Del Movimiento Obrero Y La Izquierda. 2020.

Castillo, Victoria; Esquivel, Valeria; Rojo, Sofía; Tumini, Lucía; Yoguel, Gabriel. "El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007"; "Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006". CEPAL. Santiago de Chile. 2008.

Ferguson, Susan. "Las visiones del trabajo en la teoría feminista". Archivos de Historia del Movimiento obrero y de Izquierda. 2020.

Godhino Delgado, Decide. "Feminismos y Sindicatos en Iberoamérica"; "El desafío de compartir el poder". CLACSO. Buenos Aires. 2020.

Godhino Delgado, Decide. "Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil". Fundación Friedrich Ebert, tomado de la Revista Nueva Sociedad N° 211. 2007.

Godinho-Delgado, María Berenice. "Sindicalismo, cosa de varones". Revista Nueva Sociedad N° 110. 1990.

Hammar, Olga. "Ley de cupo sindical femenino. Análisis de la situación y Antecedentes", CTIO – MTEySS. Buenos Aires. 2003.

Mercado, Matilde. "Género y organización: poder para realizar cambios". Taller de sensibilización para el fortalecimiento de la dimensión de género en la agenda sindical. OIT. 2003.

MTEySS. "Las mujeres en el mundo del trabajo". Buenos Aires, 2017. **MTEySS.** "Manual de Formación del Delegado Gremial". 2008

Organización Internacional del Trabajo. "Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos". Suiza. 2019.

Osborne, Raquel. "Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad", Política y Sociedad, Vol.42. Número 2. 2005.

Pérez, Pablo Ernesto. "Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003)". Trabajos y Comunicaciones, UNLP. 2008

Rigar-Pflaum, María. "Los sindicatos tienen género". Fundación Friedrich Ebert. 2008.

Rodríguez, Tania Julieta y Cuéllar Camarena, María Andrea. "Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial". Derecho y Ciencias Sociales, 20. 2019.

U.T.A. "Manual del delegado". Sin fecha de elaboración.



Seminario de investigación
Los trabajadores en la Argentina actual
Carrera de Sociología - UBA