



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Coordinadores: Gabriela Pontoni, Silvana Gurrera, Damian Pierbattisti y Ricardo Spaltenberg

Mujeres en ofensiva

Un estudio de caso: movimiento de Mujeres Marítimas, el trabajo en post de la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo marítimo

Autor/a: Lic. Carolina Paola Gomez Bojorge

E-mail: gomezbojorge@gmail.com

Autor/a: Mag. Ricardo Alvarellos

E-mail: alvarellos1957@hotmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Introducción

Esta ponencia aborda la lucha de las mujeres dentro del ámbito sindical por ocupar el lugar que les corresponde no solo por derecho sino también por su militancia dentro de las organizaciones sindicales. En este sentido describimos y analizamos los avances del movimiento de Mujeres Sindicalistas y particularmente el 1º Encuentro Sindical Nacional de Mujeres Marítimas. Este encuentro reflejó la movilización de las trabajadoras del sector marítimo en general y particularmente de Mar del Plata en el marco de su pertenencia a un colectivo más amplio que las contiene, abraza, que las empodera para lograr la igualdad de oportunidades en la conducción de las organizaciones sindicales en las que militan. A partir de nuestra investigación, entrevistas, y lecturas, entendemos que tanto el movimiento “Mujeres sindicalistas” como otros “movimientos sectoriales de mujeres” son parte de una lucha por la igualdad de oportunidades y no una lucha por el poder en sí.

Nuestra propuesta visibiliza el trabajo del colectivo de las mujeres sindicalistas del sector marítimo porque esa iniciativa es una experiencia que facilita:

a) generar iniciativas y estrategias de acción colectiva para gozar de los derechos referidos a la equidad e igualdad de género; y

b) procurar que la *participación* de la mujer en la vida sindical, que derive en el goce del derecho a *conducir sus* organizaciones sindicales, como lo reconoce la Ley N° 25.674 de Cupo Femenino.

A pesar de la existencia de leyes que plantean la igualdad en el derecho a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la práctica muy pocas mujeres tienen responsabilidades en la conducción.

Para el desarrollo de nuestro trabajo en primer lugar se describe el proceso de fundación y organización del movimiento Mujeres Sindicalistas. Este movimiento sin estatutos y horizontal en sus decisiones cumple un rol destacado en la consolidación del



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

derecho de las mujeres a conducir las organizaciones sindicales y promover la igualdad en la representación; el segundo apartado identifica las distintas barreras que limitan el cumplimiento de sus derechos y se describen acciones tendientes a romper con los condicionamientos a las mujeres en la acción sindical y en el tercer y último apartado, centramos el caso específico del movimiento de mujeres marítimas.

I.- Mujeres Sindicalistas: ¿por qué luchan?

En este capítulo, presentamos al Movimiento Mujeres Sindicalistas, su objetivo, estructura, las estrategias y la forma en que se encuentran trabajando para hacer realidad los objetivos que desde allí se ponen como metas la equidad de género e igualdad de oportunidades para elegir y ser elegidas en los sindicatos en el período 2016 - 2018.

“...Mujeres Sindicalistas viene a discutir y a proteger a las organizaciones gremiales, hacerlas mejores y de esa manera también protegerlas” (Afirma Vanesa Siley).

El Movimiento nació el 12 de noviembre de 2016, como parte de la Corriente Federal de Trabajadores y Trabajadoras de la CGT¹ a partir de una iniciativa de Vanesa Siley en función de que ella era la única mujer que integraba la mesa de secretarios generales de la Corriente Federal. Se creó a los fines de tener un ámbito específico de las mujeres que integran las distintas organizaciones sindicales, sean de conducción, base o responsable de su organización.

La estructura del Movimiento Mujeres Sindicalistas creció exponencialmente, primero mediante la conformación del Frente Sindical para el Modelo Nacional que llevó a la unificación de diferentes sectores del movimiento obrero. A fines del 2018 se contaban con más de 70 organizaciones sindicales, entre las que se destacan la Corriente Federal, Camioneros, SMATA. En los últimos meses se incorporó a la mesa de diálogo la Secretaria General del Sindicato de Vialidad Nacional (SVN), Graciela Aleña.

¹ CGT Confederación General del Trabajo.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Al primer encuentro (2016) asistieron alrededor de 400 mujeres sindicalizadas y solo trabajadoras que integraban la Corriente.

El segundo encuentro (2017) la convocatoria al segundo encuentro que fue multitudinario superando las 1000 mujeres sindicalistas, según Vanessa Siley, fue un momento icónico por dos motivos: a) contó con la presencia de la ex Presidenta Cristina Fernández de Kirchner y b) la propuesta de incorporación del punto 27 - que fue entregado a cada uno de los secretarios generales- el cual explicita que todo el programa de la Corriente Federal en sus 26 puntos debe ser entendido, interpretado y aplicado con perspectiva de género².

Mujeres Sindicalistas, como también la Corriente Federal y el Frente Sindical para el Modelo Nacional siguen la tradición en el movimiento obrero del sindicalismo de liberación, el que ejerció a resistencia desde el año '55 con los Programas de La Falda (1957), Huerta Grande (1962), Programa CGT de los Argentinos 1º mayo de 1968, los 26 puntos de Ubaldini (1986) y la resistencia en el marco del MTA³(1994).

Vanessa Siley explica que en el marco de resistencia de los trabajadores, el movimiento Mujeres Sindicalistas refiere a las estrategias para que en los gobiernos populares se posicione el rol del movimiento. Afirmando que desde el MTA a la Corriente Federal se sucedieron doce años de gobiernos populares, que no llegaron a hacer mella, ni síntesis al interior de las organizaciones sindicales en su trasvasamiento generacional, ni en la cierta renovación de las estructuras, sin realizar un cambio estructural del modelo sindical, en su opinión el modelo sindical en sí mismo es el correcto.

“...es un espacio de construcción de unidad de las mujeres, allí se respeta la orgánica de cada organización y de las centrales obreras, justamente en protección de ellas”. (Siley)

El colectivo Mujeres Sindicalistas se ha ampliado, en función de pelear contra el gobierno por el proyecto de equidad de género y plantear su propia alternativa. En post de ese proyecto, se han convocado a mujeres de las dos CTA (Autónomas y de los Tra-

² El Programa de 26 puntos de la Corriente Federal plantea un modelo de país con respecto a la industria nacional, los servicios, los salarios, el trabajo, las normas de la Constitución Nacional y del sistema previsional que originalmente fue propuesto por Saúl Ubaldini en 1986 cuando era el Secretario General de la CGT.

³ MTA Movimiento de los Trabajadores Argentinos.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

bajadores), de la CTEP y de las MST, así como también mujeres integrantes del Consejo Directivo de la CGT. No es exagerado decir que hay una unidad de Mujeres Sindicalistas incommensurable.

El movimiento Mujeres Sindicalistas no pretende ser una central obrera, es solo un espacio de encuentro de Mujeres Sindicalistas, para hacerse visibles, y a través del cual exponer y debatir la problemática que las aqueja a todas las mujeres trabajadoras, este movimiento no tienen un estatuto, ni se rigen por medio de ninguna normativa interna propia. Los debates tienen una lógica horizontal, con programas y planes de acción, que surgieron como resultado de los tres encuentros que realizaron:

El primer programa -que surge del primer encuentro en 2016- propuso alterar drásticamente la correlación de fuerzas sociales. En este sentido, se propone visibilizar a las mujeres dentro del ámbito sindical y remarcar la necesidad de incorporar a la legislación laboral una perspectiva de género, anti-patriarcal que contemple un plan integral para asistir y prevenir la violencia de género en los lugares de trabajo. También, propone la creación de un sistema de licencias basada en la igualdad de géneros, en materia de responsabilidades familiares y de cuidado. Desde Mujeres Sindicalistas se comprometieron a llevar adelante una serie de alianzas orientadas a unificar la unidad de acción de todo el campo mediante la articulación intersindical y multisectorial. Por último, se propusieron que desde el movimiento obrero se revisen y modifiquen todas aquellas cuestiones que sostienen el sistema patriarcal para lograr roles compartidos de ciudadanos dentro del ámbito privado.

El segundo programa surgido del segundo encuentro de Mujeres Sindicalistas continúa con lo planteado en el primero. En esta oportunidad se sumó la pelea por una representación de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales acorde al mundo laboral, en donde además exista mayor acceso a puestos de dirección. Asimismo se propusieron incentivar el cumplimiento de la Ley de Cupo Femenino N° 25.674, con la contemplación de licencias por violencia de género y la puesta en valor del trabajo hogareño.

El tercer encuentro realizado en noviembre de 2018, en el predio perteneciente al sindicato de molineros, Huerta Grande, Provincia de Córdoba. La actividad dio cuen-



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

ta de la intención de avanzar en las medidas para ir concretando los objetivos planteados en los dos encuentros anteriores. Este encuentro estuvo organizado en cuatro comisiones: 1) “Participación: laboral, sindical y política. Acceso y compromiso”; 2) “Violencias: de género, laboral, institucional y política. Tipos, legislación y protocolo”; 3) “Estrategias: resistencias al modelo económico. Solidaridad en las luchas. El movimiento de “mujeres en ofensiva”; 4) “Igualdad: equidad de géneros, “Brecha salarial”: segregación ocupacional, vertical y horizontal. Feminización de la pobreza”.

Para las organizadoras, fue el más federal del movimiento obrero porque contó con la presencia de más de ochocientas mujeres trabajadoras sindicalizadas y más de cien sindicatos pertenecientes a las veinticuatro provincias que componen la República Argentina. Un dato político relevante del encuentro fue cuando se votó la adhesión a los diez puntos del Programa de Huerta Grande⁴. A su vez, en la comisión de equidad, se promovió la utilización del proyecto de ley de equidad de género como herramienta para el trabajo al interior de las organizaciones sindicales, o sea, la incorporación de nuevas conquistas en materia de derecho laboral dentro de los convenios colectivos de trabajo.

Con respecto al rol de las mujeres dentro de la conducción del movimiento obrero, diferentes dirigentes sociales, gremiales y políticos concuerdan en que la reivindicación de su lugar en las organizaciones sindicales debe acompañar la lucha de las mujeres. Más aun tomando como base la multitud de feminismo que se está visibilizando con mayor intensidad en los últimos tiempos y el cual se reproduce dentro de las organizaciones sindicales, entonces podríamos decir que este nuevo actor social es una ficha clave en la estrategia de transformación social.

Desde el Movimiento Mujeres Sindicalistas también comprenden que en un momento de pérdida general de derechos para la clase trabajadora no van a ganar las mujeres. Por el contrario, van a ser las que más van a sufrir un retroceso. No obstante el Movimiento va a redoblar la lucha por los derechos de las mujeres a la espera de un gobierno nacional, popular, democrático y feminista para poder ejercerlos o ejecutarlos.

⁴ Programa de Huerta Grande, junio de 1962.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

“Entonces y en función de esto es necesario repensar la opresión vivida por las mujeres en esta sociedad, ya que son ellas quienes saben acerca de esa opresión, han demostrado que son capaces de estar a la altura de las circunstancias y que pueden hacerle frente a esa opresión, porque la viven y la sufren hace mucho tiempo...” Vanesa Siley, entrevista.

Esto en función de que las mujeres tiene una visión igualitaria en cuestiones de género dentro del ámbito laboral y respecto a las condiciones salariales que de ella se desencadenan. Por ello a medida que pasa el tiempo el sindicalismo feminista va fortaleciéndose en cuanto a la representatividad de las mujeres que va de la mano de la transformación social en su conjunto.

Este avance se volverá significativo en cuanto las mujeres integren mas listas de comisiones internas tanto de delegadas como los puestos de conducción dentro de las organizaciones sindicales. Las mujeres, como lo han demostrado en el último encuentro de mujeres que se realizó en la Patagonia Argentina, tienen un papel activo y además un potente poder de convocatoria al momento de salir a la calle, por lo cual esto fortalece al movimiento obrero. Hugo Yasky entrevista

En palabras de (Barrancos, 2011)

“El proceso emancipador que protagonizan las mujeres persigue principalmente la obtención de derechos civiles para ellas, aunque aún resta mucho camino por recorrer. Las mujeres aún no son consideradas como ciudadanas de primera, debido a que continúa existiendo una falencia de derechos como si fuera casi una deuda de la democracia, que coloque a las mujeres en condiciones más equitativas, por ejemplo el derecho a decidir sobre su propio cuerpo a modo de poder ejercer autonomía sobre ellas mismas”.

II.- Barreras para las mujeres en la conducción sindical.

Hay distintas barreras que limitan el desarrollo profesional de las mujeres y más aun a quienes pretendan participar en la vida sindical. A continuación describimos algunas de ellas:

A. La trilogía del cuidado



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Resulta interesante y a la vez llamativo que a pesar de los avances legislativos en materia de la equidad y protección para las mujeres, se sigue percibiendo y contemplando a nivel social que la mujer es la encargada de la administración de la economía del hogar, del cuidado de los niños, las niñas y los adultos mayores.

Entonces: ¿Es una cuestión netamente normativa? Porque, aunque ambos miembros participen en actividades productivas remuneradas sigue siendo la mujer la que se encarga de la ejecución de aquellas tareas no remuneradas dentro del hogar

El rol más relevante al que las mujeres fueron asignadas a través de la historia es el de cuidadoras y reproductoras, así lo plantea al abordar el tema desde lo que ella denomina la “trilogía del cuidado” (Orozco Rocha, 2011).

Este esquema está integrado por el cuidado en sí, las personas cuidadas y las personas que cuidan. La autora lo divide en tres enfoques: a) el autocuidado, y el de terceras personas; b) el cuidado como la provisión de un servicio; c) y por último el cuidado vinculado con la formación del capital humano en niños, niñas y adolescentes y el orientado a asistir discapacitados y enfermos.

Las mujeres han sido educadas desde pequeñas para ser “polivalentes”. Esta situación podríamos entenderla como que la mujer históricamente ha sido utilizada como herramienta del capitalismo junto con el patriarcado. Es decir, las mujeres cumplen varios roles a la vez: cuidadoras y reproductoras dentro del hogar. Pero además del cuidado desde el inicio de la revolución industrial a la mujer también se le “agrega” a sus “obligaciones” trabajar fuera de su casa, en tareas remuneradas formales o informales. Esta situación provoca que las mujeres estén sometidas a la doble jornada o triple jornada laboral⁵ como lo exponen desde el movimiento Mujeres Sindicalistas ya que a las actividades antes mencionadas (cuidado e ingresos), se les suma la militancia dentro de las organizaciones sindicales de las que forman parte.

Es por esto que desde Mujeres Sindicalistas creen que es necesario repensar el hogar, en donde los miembros se distribuyan de manera equitativa las tareas que de allí

⁵ ¿Qué es la doble jornada laboral? Este concepto se refiere a la carga de trabajo que adquiere una persona cuando, además de desempeñarse en un empleo remunerado cubre todas aquellas actividades que no presentan una remuneración y que tienden al detrimento del tiempo libre y ocio de la persona en cuestión.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

surjan. Para lograr realizar esto, deben existir normativas que atraviesen todos los ámbitos, tantos sociales como laborales y que promuevan que se originen estos debates.

Esta concepción de la mujer como madre y su “lugar” es el hogar y la reproducción familiar está omnipresente en la vida social e incluso es dominante en la vida cultural. Por ejemplo, el concepto de la “maestra” – aún hoy – se lo relaciona con el de una “segunda madre”. Esta vinculación es un límite al desarrollo profesional de las trabajadoras docentes y el proceso de cambio social. Otro dato que reproduce la cultura del cuidado femenino es el caso de las mujeres que en épocas de crisis se vuelcan a buscar la manera de palear esas dificultades y reproducen la feminización de la pobreza. Esa feminización se hace visible en los barrios donde son las mujeres las que ponen los comedores, los merenderos y que además lo hacen en sus hogares; son ellas las que luchan por conseguir los recursos necesarios para subsistencia de la familia a la crisis.

En este contexto el movimiento Mujeres Sindicalistas advierte que hay un “sentido común” dentro de los hogares que busca maximizar los ingresos de cada integrante del núcleo familiar, discerniéndose allí cuál de los miembros se dedicará al mundo del trabajo con más énfasis.

Así planteado, el hogar es considerado como una unidad racional que produce la división sexual del trabajo, contemplando que los hombres habitualmente son los mejor remunerados y - por ende- son los que optan por permanecer en el ámbito laboral, mientras que a las mujeres, de alguna manera, se les impone la función de cuidado y reproducción, no obstante esto, el hogar no debe ser considerado una unidad racional.

Desde otra perspectiva, y a través de la Economía Feminista⁶ se proponen (de) construir esta mirada sobre el hogar en base a tres pilares fundamentales:

El primer pilar hace referencia a que en los hogares no se debería buscar la maximización del ingreso de los miembros, sino tomar las decisiones tanto sobre el em-

⁶ Según una presentación en el canal de YouTube de Telesur [Ver <https://www.youtube.com/watch?v=mBdjRvOfR1E>] La Economía Feminista es una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género dentro de la dinámica económica, es decir, pone en el centro, en lo medular del análisis, la sostenibilidad de la vida descentrando los mercados. El funcionamiento económico desde esta perspectiva no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

pleo, como la economía del hogar y resolver también el cuidado de los miembros dependientes.

El segundo pilar estipula que, como todos los espacios sociales, los hogares son lugares de conflicto y negociación en donde las decisiones y el reparto de las tareas están íntimamente vinculadas por una racionalidad económica y por pautas culturales que son aceptadas y por tanto reproducidas en el tiempo. En consecuencia, se inclina la balanza en desventaja de las mujeres porque nos encontramos ante una sociedad que no pone en valor el trabajo doméstico.

El tercer y último pilar establece que la colocación del hogar como perteneciente a la mujer, coloca sobre la superficie los mecanismos de opresión, discriminación e invisibilización de la mujer.

Analizando estos pilares, entonces, debemos inferir en que estas cuestiones exceden, la protección que pueda brindar la norma jurídica, entonces, para comenzar a modificar ese “sentido común” el cual no es más que una “construcción social” aceptada y reproducida de manera sistemática a fin de mantener el status quo, que desencadena indefectiblemente en el encasillamiento de las mujeres a las tareas del hogar, el cuidado y la reproducción.

Es por eso que podríamos traer a colación la frase de (Barrancos, Dora: 2011; p, 31) para plantear que “los varones no han revocado sus limitaciones para atender la crianza de los hijos y vérselas con las tareas reproductivas; no se ha asistido a la revolución doméstica que permite alternancia en los papeles”.

En síntesis, la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales tiene un techo y se caracteriza por sufrir una doble desigualdad, la primera vinculada en cuanto a la relación capital y el trabajo y la segunda centrada unilateralmente en la mujer, como objeto de discriminación, invisibilización y de exclusión en este espacio de intercambio.

B. Los datos de la discriminación

Para el movimiento Mujeres Sindicalistas, el trabajo es a parte de un derecho de todas las personas, el organizador de la sociedad, el cual dignifica y otorga identidad.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Consideramos que las crisis económicas no solo influyen, sino que condicionan el ingreso de las mujeres al mundo laboral promoviendo empleos de baja calidad, comúnmente feminizados, con salarios bajos y con elevada precarización; podríamos decir que las mujeres no son acreedoras del derecho al trabajo digno, identitario y de calidad de manera óptima.

Por lo tanto, para comenzar a subsanar estas dificultades, se requiere la existencia y presencia de un Estado interventor y regulador dentro del mundo del trabajo. Un Estado que garantice la promoción de medidas como la ejecución de esas para erradicar esa brecha: inequidades y desigualdades existentes.

Según material brindado por el Movimiento Mujeres Sindicalistas, podríamos decir que el problema en cuanto a la presencia o intervención del Estado radica en que existen diferentes concepciones del mundo del trabajo. Una es la visión neoliberal, desde donde se aborda el tema considerando al trabajo como *un bien, una cosa, un objeto*, dejando allí que la oferta y la demanda de fuerza de trabajo se regulen. Por otro lado, la propia visión del Movimiento, se identifica con *personas* que venden su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Es decir, la diferencia entre ambas visiones es que la fuerza de trabajo está constituida por *personas*, la cuales tienen diferentes características, cualificaciones que enmarcan ese mundo del trabajo y que hay una asimetría entre capital y trabajo por lo tanto el Estado debe intervenir y hacerse presente para facilitar las posibilidad de una sociedad justa.

El cuadro 1 detalla algunos indicadores centrados en las mujeres / el total: así en las últimas décadas, las tasas de actividad de las mujeres en el mercado de trabajo si bien ha crecido significativamente del 36,8% en 1990 al 48,1%, aun hoy hay mucha diferencia con los hombres 11 puntos menos en el primer trimestre del 2017. Si bien las mujeres representan la mitad de la población (51%), su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones. La desocupación y subocupación son mayores entre las mujeres: 10,2/9,2 y 11,6/9,9. Con respecto al trabajo NO registrado es mayor el de las mujeres.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Cuadro 1
Selección Indicadores
Total/ Mujeres

Indicador	Total	Mujeres
Tasa de actividad	59,6	48,1
Tasa de empleo	54,1	43,1
Tasa de desocupación	9,2	10,2
Tasa de subocupación	9,9	11,6
Tasa de empleo NO registrado	33,0	34,9
Jefes y jefas de Hogar (en miles)	8.875,6	41,5

Fuente: Elaboración propia, con datos de Las mujeres en el mundo del trabajo, MTEySS, 1° Trimestre 2017

Un dato muy importante es que las jefas de hogar son el 41,5%. Son numerosos los hogares donde las mujeres son el principal sustento económico, ya sea por tratarse de hogares monoparentales o por ser la mujer el principal ingreso, frente a un varón desocupado o subocupado o en hogares en que el ingreso de ambos es imprescindible para el sostén. Las brechas que indica el cuadro demuestran claramente la desigualdad y las consecuencias de ella en los hogares.

Participación de las mujeres en puestos de decisión

A continuación se detalla las diferencias de género en los puestos de decisión tanto en los ámbitos empresarios como sindicales.

Ámbito empresarial

En el ámbito empresarial la segregación laboral o “techo de Cristal” hace referencia a las dificultades de las mujeres a acceder a los puestos de jefaturas, conducción y simplemente de mayor responsabilidades en las empresas.

Cuadro 2
Tasa Participación en puestos de decisión
Totales varones/mujeres

Tipo de actividad	Varones	Mujeres
Dirección	66	34
Jefaturas intermedias administración	61	39
Jefaturas intermedias producción	77	23
Resto de dotación de administración	46	54
Resto de dotación de producción	68	32
Dotación Total	64	36

Fuente: Elaboración propia, con datos de Las mujeres en el mundo del trabajo, MTEySs2017

Ámbito Sindical

A nivel nacional, en lo que respecta a las mujeres en las organizaciones gremiales sólo el 18% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres. Pero de ese 18%, el 74% abordan temáticas consideradas “propias de la mujer”, tales como igualdad de género o servicios sociales. Es decir, las organizacio-



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

nes sindicales tienen a muy pocas mujeres en cargos de verdadera jerarquía y toma de decisiones políticas⁷.

⁷ MTEySS, Las mujeres en el mundo del trabajo



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Cuadro 3

Total de secretarías y subsecretarías a cargo de mujeres

Sindicato	Total	Mujeres	Sindicato	Total	Mujeres	Sindicato	Total	Mujeres
Alimentación	10	4	Bancarios	23	7	Calzado	18	4
Camioneros	25	4	Choferes	17	0	Comercio	30	5
Comercio	24	4	Encargados	8	2	Entidades Deport.	18	7
Ferrovianos	19	1	Gas	8	1	Gráficos	10	1
Madereros	7	0	Maestranza	10	2	Mecánicos	23	1
Metalúrgicos	11	0	Mineros	7	2	Personal Civil	34	9
Plásticos	8	1	Químicos	8	1	Químicos	8	0
Sanidad	20	6	Telefónicos	18	5	Textiles	10	2

Fuente: Elaboración propia, con datos de Las mujeres en el mundo del trabajo, MTEySs2017

En ambos cuadros se observa la poca participación de las mujeres en los ámbitos de decisión con lo cual queda claro el problema cultural que existe en esta discriminación real. En el caso de las mujeres en las empresas hay una clara diferenciación entre jefaturas de administración y las de producción, en detrimento de las segundas. Con respecto a la situación en los sindicatos es más brutal: hay organizaciones en las que no hay mujeres en ninguna secretaría.

Cuadro 4

Comisiones Negociadoras. Participación mujeres
Parte sindical/ Parte empresaria

	Parte Sindical		Parte Empresaria	
	Nº Comisiones	% Comisiones Mujeres	Nº Comisiones	% Comisiones
Sin participación femenina	17	30%	28	49%
Al menos una mujer	18	32%	22	39%
Dos mujeres	16	28%	4	7%
Tres mujeres	3	5%	3	5%
Cuatro mujeres	3	5%	-----	-----
Total	57	100%	57	100%

Fuente: Elaboración propia, con datos de Las mujeres en el mundo del trabajo, MTEySs2017

El cuadro 4 también acompaña la poca participación de la mujer en las acciones sindicales relevantes como la participación en las Comisiones Negociadoras de las paritarias aunque en términos relativos la parte empresaria está mejor representada.

C. Rompiendo Barreras

Legislación vigente sobre igualdad de género.

Existen dos elementos que se complementan entre sí, ellos son: la legislación en materia laboral y la negociación colectiva que por medio de la mesa de negociación y el diálogo social que garantiza la incorporación de esa normativa dentro de las organizaciones sindicales volviéndola ejecutable en la obtención de nuevos derechos para la cla-



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

se trabajadora. Derechos que son irrenunciables en sí mismo por los principios del derecho sindical.

Para que una norma laboral sea ejecutable, en nuestro país contamos con una herramienta fundamental, los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Es por eso que desde el Movimiento de Mujeres Sindicalistas se expone que es fundamental replicar en los CCT las leyes conquistadas. En este sentido, es imprescindible que las organizaciones sindicales promuevan e cumplimiento de las normativas en relación a los principios del derecho sindical, “subsidiaridad, libertad sindical, autonomía y democracia sindical, el principio protectorio y derecho colectivo” (Contreras, 2008).

En la República Argentina contamos con una extensa legislación en materia laboral tendiente a la equidad de género: el art. 14 bis de la Constitución Nacional; Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo en sus artículos 172 al 183; Ley N° 23.592 de Ejercicio de derechos y garantías constitucionales medidas contra actos discriminatorios; Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales y la Ley Nacional N° 25.674 de Cupo Femenino Sindical. Esta Ley es muy importante porque garantiza la igualdad de las trabajadoras a la representación sindical al establecer un mínimo del 30% en la integración de mujeres en las listas a cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales. La ley establece dos pautas: a) el lugar de las mujeres deben posibilitarles su elección; b) la autoridad de aplicación no oficializará las listas que no cumplan con el requisito. La Ley también establece que las mujeres deben componer las distintas unidades de la negociación colectiva y debe ser equivalente a la representación.

Además de las leyes mencionadas, nuestra constitución le otorga a un grupo de tratados internacionales, jerarquía constitucional. En este marco nuestro país adhiere a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Convenios 100 y 111 de la OIT y la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer.

En la entrevista realizada a la diputada nacional y dirigente del Movimiento de Mujeres Sindicalistas, se plantea la necesidad de que toda la legislación laboral vigente



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

así como la Constitución Nacional sean atravesadas por una perspectiva de género siguiendo el ejemplo de las nuevas Constituciones Sociales surgidas en la década pasada en países como Venezuela, Bolivia y Ecuador. Que según su opinión sería la clave necesaria para generar transformaciones sustanciales.

A modo de ejemplo, pudimos acceder al CCT de SITRAJU – CABA y pudimos verificar cómo a través de este instrumento se han ampliado los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Específicamente, por medio de la extensión de manera exponencial de las licencias extraordinarias, estas se encuentran en el Capítulo III de dicho CCT: en los artículos 48 al 52 que superan ampliamente las licencias estipuladas en la LCT N° 20.744 y sus modificatorias. No solo se amplían derechos sino que están íntegramente atravesados por la perspectiva de género, como por ejemplo se menciona personas gestantes, co-maternidad y hace foco en la crianza de los niños como prioridad.

Proyectos de ley sobre equidad de género

En la comisiones de la Cámara de diputados se está trabajando sobre dos proyectos, uno de la Alianza Cambiemos y otro de Vanesa Siley, Unidad Ciudadana y el Movimiento de Mujeres Sindicalistas en 2018.

D) El Gobierno Nacional presentó un proyecto de ley con diez artículos, que giran en torno al presupuesto 2019 en donde no se tiene contabilizado dentro de este la inversión en cuestiones de género.

La iniciativa parlamentaria si bien brega sobre la paridad salarial de varones y mujeres, no imponiéndoles así el estricto cumplimiento por parte de las empresas art. 1)

En el artículo 2 busca la discusión entre los actores intervinientes en la mesa negociadora, sería algo así como un “código de conducta unilateral”. En sus artículos 3 y 4 le otorga a la actual Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación facultades para la intervención y sanción a los sindicatos.

El proyecto de ley denominado “Equidad de géneros e igualdad de oportunidades en el trabajo”⁸ presentado por Unidad Ciudadana cuenta con 16 artículos en lo que propone modificaciones sustanciales a La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

⁸ Proyecto de ley Equidad de géneros e igualdad de oportunidades en el trabajo disponible en <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=3793-D-2018&tipo=LEY>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Un breve resumen de las modificaciones propuestas a través de este proyecto de ley se observan en: los artículos 2 y 7 donde sustituye los títulos y deben leerse “Equidad de género e igualdad de oportunidades” y “Protección a las maternidades y paternidades” respectivamente. El artículo 3 hace extensivo lo propuesto en el artículo 172 de la LTC para todas las “*personas que trabajan*”, garantizándoles la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral, desarrollo y evolución de la misma.

El artículo 4 modifica el 173 -derogado en la LTC- y promueve en su lugar las sanciones en caso de la violación del artículo 172. El artículo 8 se modifica el artículo 177 de la LTC incorporando licencias extraordinarias, incluso para las personas gestantes, sin distinción de género. Por último el artículo 15 de este proyecto promueve la incorporación de estas mejoras en los convenios colectivos de trabajo, por lo tanto, este proyecto persigue la ampliación de derechos.

Actualmente se encuentra en el Congreso de la Nación en tratamiento de comisiones y se llevaron a cabo tres reuniones informativas: en la primera fueron los funcionarios del gobierno para defender su proyecto; a la segunda asistieron los Secretarios Generales de la CGT y la CTA Autónoma y sus respectivas secretarías de género. Todos por unanimidad rechazaron el proyecto del gobierno y apoyaron la propuesta presentada por el Movimiento de Mujeres Sindicalistas; y en la tercera ronda informativa fueron muchas mujeres representando a diferentes colectivos de movimientos feministas como por ejemplo, Ni Una Menos, mujeres profesionales del Conicet entre otros, que apoyaron este proyecto.

Según un informe del CEPA, el proyecto de ley presentado por la Alianza Cambios tiene un abordaje ínfimo del profundo problema acerca de las brechas salariales entre varones y mujeres en la sociedad Argentina. Por otro lado es un proyecto con un carácter meramente declarativo y con una tendencia intervencionista hacia las organizaciones sindicales. Este proyecto de ley ofrece una serie de medidas de ajuste y políticas públicas que solo apuntan al empobrecimiento de las mujeres y tienden a la profundización de las desigualdades económicas de género.

Para Vanesa Siley esto no es casualidad, ya que desde el gobierno plantean esta situación y presentan este proyecto de ley debido a que el FMI y sus economistas reco-



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

nocen que el mercado de trabajo en la Argentina tiene un 40% de mujeres trabajando de manera formal y que si ese porcentaje se aumentaría se incrementaría la productividad. Es decir, las ganancias de los empresarios. Porque las mujeres tienen más capacidad de eficiencia laboral por la misma cantidad de horas y porque están precarizadas.

Continuando con el informe del CEPA del año 2018 sobre el presupuesto 2019 y la influencia hacia las mujeres debeló que la asignación presupuestaria, para aquellos gastos orientados a los objetivos de género para 2019 presenta una caída del 19,1% en comparación con el presupuesto vigente de 2018.

Todas estas problemáticas se traducen en una ampliación significativa de la brecha salarial (Bonaccorsi y Carrario, 2012). Es decir, si comparamos las remuneraciones percibidas por las mujeres con la obtenida por los varones se presenta una diferencia negativa para las mujeres del 27%, según los datos arrojados por el CEPA 2018. Dicho de otra manera, el 62% de ellas se insertan en el mundo laboral en ocupaciones feminizadas; como ser educación, salud y servicio doméstico, ocupaciones que habitualmente son mal remuneradas y precarizadas; aumentando de esta manera las desigualdades de género.

Para que exista una transformación significativa se requiere primero eliminar, en el interior de las organizaciones, aquellas medidas que contribuyen a la segregación de las mujeres. Al respecto, las organizaciones sindicales se encuentran ante un doble desafío, por un lado se apunta a la transformación de la imagen tradicional de la mujer dentro de la organización y rever sus procesos y la manera en que actúan políticamente (Rigat Pflaum, 2008).

En esta dirección es interesante recuperar la experiencia surgida en el marco de una jornada denominada “Los desafíos del movimiento obrero en el contexto actual. Sindicatos, Organizaciones Sociales y Movimientos de Mujeres” que se desarrolló en el Instituto Gino Germani donde se planteó que el 8M las mujeres decidieron protagonizar el primer paro de mujeres, bajo la consigna, “Si nuestras vidas no valen nada, produzcan sin nosotras” poniendo en evidencia que aunque la sociedad no reconoce las tareas desempeñadas por las mujeres, entre ellas sí las reconocen y de esa identidad es que surge el trabajo colectivo en post de un objetivo común.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Lo llamativo de la jornada fue el entrecruzamiento entre el feminismo y el sindicalismo. Así pues, en el paro de mujeres realizado el ocho de marzo de 2017, las mujeres no solo instalaron el debate en la sociedad en torno al trabajo no remunerado, sino que a su vez expresa un doble mensaje: “Para todas las mujeres que militan en un gremio” y “fue un llamado de atención para los varones y las propias estructuras sindicales que no están pudiendo contener el reclamo de las mujeres” (Tali Goldman, 2018).

De esta manera, ese paro significó el auto reconocimiento de las mujeres, una marca identitaria de estas mujeres luchadoras como un nuevo actor social que busca la recomposición de una anomalía tanto organizacional dentro del sindicalismo como también social.

El trabajo doméstico y reproductivo al que las mujeres están cuasi obligadas a desempeñar, no es más que un rol socialmente impuesto, aceptado y reproducido como tal.

La forma en que (Rigat Pflaum, 2008) propone llevar a cabo estos desafíos dentro de las organizaciones sindicales en dos etapas: primero, con la instalación de una masa crítica de mujeres dentro de las organizaciones que propicien esas transformaciones a niveles internos y generar un quiebre en la cultura que allí se propaga. En segundo lugar, introducir los cambios en las políticas y acciones sindicales, con el objetivo de reconocer que existe un mundo del trabajo diferenciado, segmentado y asimétrico.

Este reconocimiento, Implica necesariamente actuar en consecuencia a través de sus políticas y acciones, especialmente a través de la negociación colectiva como herramienta prioritaria para la regulación de las relaciones de trabajo. (Rigat Pflaum, 2008)

Otra manera de comenzar a romper las barreras es con la irrupción de las mujeres en los altos mandos dentro de las esferas en las que comúnmente se desempeñaban los varones suele demostrar una significativa resistencia al cambio. Sin embargo, suele también generar empatía y cercanía.

A continuación analizamos el documento consensuado entre todas las organizaciones asistentes al 1º Encuentro Nacional de Mujeres Marítimas.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

III.- Movimiento Sindical de Mujeres: Mujeres Marítimas

En Mar del Plata, la situación laboral fue muy difícil en el año 2018. La desocupación fue del 11,8%, tres puntos más que el año anterior e incluso que la media nacional. A este contexto hay que agregarle el cierre de comercios y el deterioro salarial que fue minando los ingresos de los trabajadores informales.

En este contexto la CGT Regional Mar del Plata inició un proceso de renovación de autoridades pero especialmente un proceso de Unidad que concluyó el 13 de abril de 2018 con la conformación de una CGT – Regional Mar del Plata unificada. El dato que nos interesa destacar es que fue electa como Secretaria General Adjunta Adriana Donzelli de SADOP con el compromiso de abordar el problema del desempleo femenino en la ciudad e incrementar la participación de las mujeres en la conducción de los sindicatos. La paradoja es que en la Comisión Directiva fueron elegidas 4 mujeres y 40 hombres.⁹

En este marco y para visibilizar los reclamos de las mujeres, la Central Regional convocó a la jornada “Las mujeres y el trabajo, Conocer para incluir, Legislar para garantizar” que se llevó adelante el 7 de octubre de 2018.

Adriana Donzelli relata:

“...al asumir en su cargo muchas mujeres trabajadoras se acercaron a la CGT, porque ahora ahí hay mujeres que atienden todos los temas laborales, pero principalmente porque esas mujeres que están allí, representan al conjunto de mujeres que necesitan que su voz se haga oír, hacerse visibles, mostrar su existencia junto con su capacidad y su necesidad de desarrollarse en el trabajo”.

En este encuentro una trabajadora marítima expone

⁹ Según el INDEC hubo en la ciudad un leve en la tasa de actividad durante el tercer trimestre de 2018 pero que se explicó por el aumento en la participación de las mujeres -de 48,5% a 49,1%-, en particular de aquellas de entre 30 y 64 años de edad, cuya tasa de actividad se incrementó en 1,1 punto porcentual, de 67,3% a 68,4%. (Diario la Capital de Mar del Plata, 17/5/2019). Como contrapartida, la actividad del grupo de mujeres más jóvenes descendió en 0,5 puntos porcentuales, de 40,3% a 39,8%.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

“...que, desde los orígenes de los tiempos las mujeres trabajan, porque la subsistencia de la familia así lo requería”.

En el ámbito laboral marítimo estas condiciones se encuentran exacerbadas y agrega:

“La idea equivocada de que las mujeres no podemos asumir compromisos en condiciones difíciles de trabajo, solo son la excusa, que somos débiles físicamente, esto genera que seamos muy pocas las que podamos desarrollarnos en ese ambiente y provoca también que seamos discriminadas para ciertas áreas, actividades o tareas”.

Las mujeres marítimas entienden que esto es solo una visión sexista, ya que el mar fue tradicionalmente un lugar en donde se desempeñaron los varones. Pero, en el mundo actual, las mujeres en mayor medida se encuentran rompiendo estas estructuras, generando un cambio de paradigma y luchando para que en un futuro cercano, se acepte que más allá de la biología o la tradición, se reconozcan los talentos personales y que se les permita a las personas sin consideraciones de género seguir sus propias aspiraciones. Y demostrar entonces, que con dedicación y esfuerzo las mujeres también pueden ejercer esas posiciones, y estar al frente de un buque tal como hasta ahora solo lo hacen los varones.

Precisamente en torno a la discriminación que vienen sufriendo las trabajadoras marítimas de Mar del Plata se acercaron a la CGT para manifestar su problemática. Las trabajadoras marítimas cuentan que si bien pueden obtener la libreta que las habilita a navegar en barcos pesqueros, sucede que al momento de presentarse para embarcar y así desarrollarse en el trabajo que escogieron – para el cual estudiaron y cumplieron con todos los aptos médicos y psicológicos que en teoría las habilitarían para ser contratadas – las discriminan, las segregan, no las tienen en cuenta o no se las considera. Cuentan entonces, que al momento de elegir entre un varón o una mujer mayormente se opta por el primero. Las excusas que reciben para justificar la negativa en la contratación son, por ejemplo, “que se pueden embarazar”, “que traen problemas entre los varo-



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

nes que forman parte de la tripulación” y demás estigmatizaciones propiamente de la cultura patriarcal.

Sin embargo y en contraposición con esas excusas, cuando se consultó a varones que se embarcaban y que han tenido la oportunidad de trabajar con compañeras mujeres remarcan que, aparte de que las mujeres trabajaban tan profesionalmente como lo hacen los varones, también cuentan que la presencia de estas nunca generó ningún tipo de malestar, ni roces. Los varones manifestaron que el desempeño mejoraba de manera radical con la presencia de las mujeres en los barcos, y en cuanto a lo referido a la conducta de los varones tanto como su aseo personal junto con el cuidado, orden y la limpieza del lugar de trabajo, mejoraban.

Anteriormente, desde la CGT seccional Mar del Plata se realizó una campaña por el acceso igualitario al trabajo, y por medio de información que nos brindan queda demostrando que esta problemática es moneda corriente en Mar del Plata, allí plantean que, el trabajo no tiene género, diciendo:

La segregación ocupacional horizontal es la inserción laboral diferencial asociada al género, determinando que haya trabajos identificados con mujeres y otros con varones. Se basa en una serie de prejuicios y estereotipos de roles que suponen que algunas tareas no pueden ser desarrolladas por mujeres, por mas formación y vocación que cada trabajadora tenga. Las mujeres se insertan mayoritariamente en sectores de menor remuneración y menor dinamismo. Las áreas más feminizadas involucran tareas que son extensiones de responsabilidades de cuidado doméstico: servicio doméstico, educación y salud.

b) Análisis Documento 1° Encuentro Sindical Nacional de Mujeres Marítimas

El 1° Encuentro se realizó el 28 de febrero de 2019 en la ciudad de Mar del Plata.

La convocatoria parte de una **identidad** clara que se expresa desde el primer párrafo del documento:

a) identidad: *“Las mujeres marítimas...”*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

b) Alcance geográfico: “... desde distintos puntos del país...” con lo cual, el ámbito es nacional.

c) Característica del colectivo “red horizontal”: es un colectivo, que como ya fuera referenciado por Vanesa Siley”, no son una organización formal, no tienen estatuto, etc., por lo tanto es una red de mujeres nucleadas en distintas organizaciones sindicales: “...organizadas en los sindicatos pertenecientes a: i) la CGT Regional Mar del Plata: SOMU, SIMAPE, SICONARA y Centro de Patronos de Cabotaje; ii) SIPEDyB; iii) la Agrupación de Marineras del Sur y iv) familiares de los barcos El Repunte y Rigel.

d) El documento interpela al Estado, a los empresarios y a los dirigentes de los sindicatos vinculados a la actividad marítima.

Definida la presentación de los actores, el documento puntualiza ocho reclamos concretos que no son solo de las mujeres sino también del conjunto de los trabajadores marítimos.

Demandas específicas:

a) dificultades para acceder al trabajo a bordo de los barcos;

b) mejorar las condiciones de higiene, privacidad, habitabilidad y seguridad a bordo. Estas mejoras son indispensables para las mujeres y también para los hombres. Es más, reclaman el reacondicionamiento y mantenimiento de los barcos con urgencia porque faltan las condiciones del trabajo más elementales e incluso está en peligro la vida de los trabajadores;

c) Conectividad en cada barco para tener vínculos con la familia;

d) Atender adecuadamente la salud de los tripulantes para lo cual es necesario recategorizar la actividad de enfermería a bordo y reducir el número de tripulantes para contar con un/una enfermera.

e) Respetarse la jornada laboral de acuerdo a los Convenios Colectivos de Trabajo de cada organización para garantizar la seguridad de los trabajadores, maniobras y prácticas seguras;

f) El Estado y empresas con articulación con el sindicato, deben asistir a los trabajadores que no embarcan porque entran en situación de vulnerabilidad;



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

g) Revertir la precarización laboral con cláusulas de convenio y/o leyes que contemple la continuidad de los aportes previsionales, obra social y sindicales para que los trabajadores no pierdan la seguridad social;

h) Regular la situación de las mujeres en relación a la maternidad para lograr que sus derechos laborales no se pierdan, ni restrinjan por las características de la actividad. La inclusión de las mujeres implica contemplar la maternidad como un hecho social, por lo tanto el embarazo no debe derivar en la exclusión laboral de la mujer.

Acciones previstas

1) Fortalecer la participación sindical de las mujeres en los sindicatos y en los espacios de negociación para lograr la perspectiva de género en los convenios colectivos; interpretar y resolver las situaciones antes apuntadas; tener acceso a la bolsa de trabajo y al control del embarque de manera que garantice la igualdad de oportunidades;

2) Facilitar a las mujeres ser parte de las discusiones y decisiones de las organizaciones sindicales para la elaboración de borradores de leyes, como la ley de cupo femenino para la actividad marítima;

3) Todas las acciones tienen por objetivo terminar con la segregación ocupacional basada en estereotipos de género que relativizan la capacidad profesional de las mujeres;

Por último, – se insiste en que los reclamos de igualdad de género aporta al conjunto de los trabajadores y trabajadoras marítimas poniendo fin a la discriminación y a la precarización.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

V.- Conclusiones

La realización de este trabajo de investigación permite exponer en el ámbito académico en general y al de las Relaciones Laborales en particular la visualización de un nuevo actor social, el movimiento Mujeres Sindicalistas y reflexionar críticamente acerca del rol de cada actor involucrado.

El incentivo del diálogo tripartito, el trabajo intersindical y multisectorial, con la horizontalidad del feminismo, se vuelven el punto de inflexión, en la búsqueda de la concreción de los objetivos planteados dentro de la agenda de género.

Consideramos que el movimiento Mujeres Sindicalistas es un actor social que está generando un cambio de paradigma dentro del movimiento obrero en particular, poniendo en jaque las estructuras sociales en general.

Si bien en materia de legislación laboral en nuestro país ha habido avances significativos en cuanto a la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo, aún queda mucho camino por recorrer. En lo referente a la legislación en el marco de las asociaciones sindical, la ley de cupo resultó ser un avance en el cual muchas mujeres ocupan cargos en comisiones directivas, sin embargo, se percibe cierta resistencia en las organizaciones sindicales.

Para fomentar la emancipación de las mujeres se necesita primero la libertad que se vincula directamente con independencia económica y para concretarlas es necesario promover en las negociaciones colectivas los instrumentos para ello: licencia por cuidado, servicios de atención a la infancia (guarderías), licencias parentales, estado de excedencia, jornada por lactancia, licencias y permisos especiales para la atención de personas dependientes, eliminar la segregación vertical, elaboración de mapas de puestos de trabajo y sistemas de valoración y otros. También es necesario contar con licencias por violencia de género y ampliaciones de las licencias parentales que tienden a la igualdad.

Por ello, sin duda, no solo hace falta revisar, repensar y reflexionar dentro de las organizaciones sindicales o en los lugares de trabajo, sino que esta ponencia, remarca que el debate debe ser abierto a la sociedad y así propiciar una nueva y superadora forma de construir nuevas formas de ejecutar las tareas promoviendo la equidad de género e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y sin distinción de género.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Bibliografía

Barrancos, Dora (2007), *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires, Ed. Sudamericana segunda edición 2010

Barrancos, Dora (2011), *Género y ciudadanía en la Argentina*, Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies Vol. XLI: 1-2 2011, pp. 23-39. Disponible en http://www.lai.su.se/polopoly_fs/1.249342.1443101722!/menu/standard/file/06-Barrancos.pdf [05-09-18]

Bonaccorsi, Nélica y Carrario Marta (2012), *Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo*. Neuquén, Universidad Nacional del Comahue Disponible en <http://www.scielo.org.ar/pdf/aljaba/v16/v16a07.pdf> [19-09-18]

Contreras, G. J. (Coord) et al. (2008a), *Derecho colectivo de trabajo. Asociaciones sindicales*. Buenos Aires, Prometeo libros, Universidad Nacional de La Matanza

Contreras, G. J. (Coord) et al. (2008b), *Derecho colectivo de trabajo. Negociación Colectiva*. Buenos Aires, Promedio libros, Universidad Nacional de La Matanza

El proyecto de ley del gobierno supedita la igualdad de género a la buena voluntad. (2018, 13 Marzo). Disponible en: <https://www.minutouno.com/notas/3065055-el-proyecto-ley-del-gobierno-supedita-la-igualdad-genero-la-buena-voluntad> [12-12-18]

Goldan, Tali (2018), *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires, Ed. Octubre

Lamas, Marta (1986), *Nueva antropología*, Vol. VIII, N° 30, 1986, pp. 173-198. Anexo sobre género otorgado por la cátedra metodología de la investigación 2

OIT (S/A), *La OIT y la igualdad de género*. Disponible en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm> [11-12-18]

ONU Mujeres (S/A), *Incorporación de la perspectiva de género*, Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

Orozco Rocha, Karina (2011), *El trabajo del cuidado en el ámbito familiar: principales debates. Debate feminista*, México, pp. 19-33. Anexo sobre género otorgado por la cátedra metodología de la investigación 2

Pflaum Rigat, María (2008), *Los sindicatos tienen género*. Buenos Aires, Friedrich Ebert Stiftung Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf> [19-09-18]

Torns, Teresa y Recio Carolina (2017), *Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales*, Buenos Aires, Manu Robles Arangiz Institua. Disponible en: https://www.mrafundazioa.eus/es/centro-de-documentacion/documentos/las-mujeres-y-el-sindicalismo-avances-y-retos-ante-las-transformaciones-laborales-y-sociales/at_download/file

Páginas Consultadas

Corriente Federal <http://sindicalfederal.com.ar/> [28/10/18]

Cámara de Diputados <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/buscador2016-99.html> [28/10/18]

Ex Ministerio de trabajo empleo y seguridad social <https://www.argentina.gob.ar/trabajo> [28/10/18]

Centro de Economía Política Argentina (CEPA) <http://www.centrocepa.com.ar/> [06/11/18]

Telesur <https://www.telesurtv.net/> [06/11/18]

ONU Mujeres <http://www.unwomen.org/es> [14/12/18]

OIT <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> [14/12/18]



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

MinutoUno <https://www.minutouno.com/> [14/12/18]