

TODO PARA ELLAS, PERO SIN ELLAS: LA MUJER Y LA DIRIGENCIA SINDICAL

Por Griselda Labbate

Recuerdo con claridad una de las tantas confusiones conceptuales que tuve en mi infancia. A los ocho años, me generaba incertidumbre dirigirme a mi maestra de tercer grado llamándola *señorita*. Me habían enseñado que sería señorita mientras dure ese período entre la menstruación (otro misterio aún, en ese tiempo) y el matrimonio. Elena, sin embargo, tenía pocos años menos que mi abuela; siempre hablaba de su marido y habían pasado por sus aulas varias generaciones. Transcurrieron algunos años hasta que pude resolver el interrogante. Resultó ser que las maestras tenían prohibido, al menos hasta la década de 1930, varias cosas. No podían fumar, ausentarse de su casa por la noche, maquillarse ni pasear con un hombre que no fuese su familiar directo. Además, no podían casarse para ejercer la docencia, por lo cual todas eran *señoritas*. En caso de hacerlo, se procedería a la anulación automática del contrato. Esta tarea, en principio orientada con exclusividad a las mujeres, tenía ciertas particularidades: su salario se pensaba para una pequeña ayuda al grupo familiar, en la casa natal. Se lo consideraba, por lo tanto, un empleo parcial y temporal, además de poner el acento en el rol de cuidadora. La confusión entre el ámbito público y el privado ha sido una gran carga para el desarrollo de las mujeres en el mundo profesional: se ha pensado al trabajo de las mujeres como precario, secundario y *part-time*. Asimismo, no se ha cuestionado hasta el momento de una manera fehaciente al rol de la mujer en sus hogares, que siguen siendo, en la mayoría de los casos, quienes llevan adelante casi todas las tareas domésticas. Tal cual detallaremos más adelante, esos quehaceres no sólo son subestimados sino que, probablemente, se traduzcan en una dificultad para las mujeres de tener un rol activo en la vida sindical.

Desde ya, este debate no se reduce de ninguna manera a la docencia ni a ninguna otra profesión u oficio en particular. En este artículo intentaremos abordar una problemática compleja sobre el lugar de la mujer en el mundo laboral, en general, y en el sindical en particular: **si bien es claro que la mano de obra femenina ocupa, y así ha sido siempre, un porcentaje altísimo de la fuerza de trabajo, eso no traduce en una representación significativa de mujeres en la dirigencia gremial, y lo cierto es que nunca la ha habido en nuestro país, aún tras la Ley de Cupo Sindical.** De hecho, se observa una asimetría entre esa representación y la afiliación, que tiende a ser alta. La ausencia de mujeres en el alto nivel gremial es notable incluso en ámbitos laborales en los cuales

ellas son mayoría.

De acuerdo a Dora Barrancos, socióloga especialista en temas de género, la gran expansión en nuestro país del sindicalismo no implicó el empujamiento de las mujeres en ese ámbito. Las interpretaciones de las causas del fenómeno son múltiples. En principio, parece posible establecer una continuidad entre el lugar subordinado que la mujer ha ocupado en el mercado laboral y su posición en la estructura sindical. Tal cual esbozamos antes, el trabajo femenino ha estado siempre atravesado por la informalidad, los salarios rebajados y la precariedad. Haciendo un poco de historia, mientras la organización obrera daba sus primeros pasos en Argentina, en las últimas décadas del siglo XIX, a las mujeres se les solía pagar la mitad del salario que cobraban los varones. Al son de la conformación del movimiento obrero, en estos años tuvieron lugar en nuestro país las primeras manifestaciones feministas, tanto en relación con los derechos laborales (en este aspecto se destacaron las anarquistas) como con los derechos civiles, especialmente en cuanto a la discusión sobre el sufragio. Varias huelgas fueron protagonizadas por mujeres, como la de las obreras telefónicas en 1907, o la de fosforeras en 1909, a la que se sumarían algunos años después levantamientos de lavanderas y costureras. En el mismo período, en 1910, se llevó adelante un Congreso Femenino en el que se debatieron múltiples problemáticas que atravesaban al colectivo.

No obstante, en este veloz recorrido es menester hacer hincapié en lo que sucedió luego de 1930, a partir del proceso de industrialización que tuvo lugar en Argentina, proceso que se iría consolidando en las décadas posteriores. La consolidación de un modelo *mercadointernista* provocó un gran engrosamiento en las filas de los obreros, en especial fabriles, que pasaron a ser protagonistas esenciales del nuevo proyecto económico. En consonancia, el sindicalismo argentino también se consolidó en ese período, y las asociaciones que habían estado nucleadas en sindicatos de oficio se consolidan en las centrales gremiales. Luego, desde 1945, el movimiento obrero se institucionaliza aún más cuando se sanciona la primera Ley de Asociaciones profesionales, lo que logra también que se tienda a una organización vertical y centralizada; esto se tradujo en un fortalecimiento de la institución, pero también aumentó su burocratización.

En este contexto, el lugar que ocuparon las mujeres fue difuso. Por un lado, en 1944 se creó la Dirección de Trabajo y Asistencia a la Mujer; al mismo tiempo la expansión de la educación y las mejoras en las condiciones económicas derivaron en una trabajadora mejor calificada. Además, como consecuencia lógica del crecimiento de la industria y el mercado interno, se multiplicaron las posibilidades de las mujeres de ingresar al entramado laboral. Resulta esperable afirmar que también creció el lugar de las trabajadoras en la vida gremial. De hecho, muchas fueron elegidas delegadas. Sin embargo, y aquí se hace presente la preocupación que subyace a este artículo, esto no significó una real participación en la dirección, quedando en general en los estratos inferiores. A pesar de diversos avances en la legislación y la adquisición de derechos, resultado de la complejización de la militancia feminista en las últimas décadas, no se ha observado un cambio contundente en este sentido.

De acuerdo a algunas interpretaciones, es posible que exista una **cultura sindical hegemónica** que excluye a las mujeres de la dirección, lo cual no hace más que reflejar estructuras sociales que exceden al ámbito gremial: por un lado, y como hemos dicho, la posición secundaria que la mujer ocupa en aquel constituye un paralelismo con la que ocupa en mercado laboral. Por otro, es prudente considerar que, como en toda esfera social, en este ámbito también el discurso patriarcal se hace presente, trasladando aquí, al igual que en el espacio privado, la ubicación de la mujer en un lugar de inferioridad.

Habiendo mencionado a ese espacio, algunas reflexiones tienen lugar: en principio, el discurso patriarcal al que hicimos referencia recién plantea “otra división del trabajo”, tal cual lo definiera la historiadora Mirta Lobato: se asocia a la mujer con tareas de *reproducción* y a los varones con las de *producción*; así, se asignan ciertos atributos a unos y a otros. Para ellas, el cuidado y la obediencia; para ellos, el liderazgo, la fortaleza y el poder. **Las asimetrías, presentes en múltiples esferas de la vida social, se reproducen y acentúan en el mundo laboral y en el sindical.** Además, el hecho innegable de que es la mujer cumple aún con las tareas domésticas, disminuye sus posibilidades físicas de estar disponible para tareas que excedan al trabajo remunerado.

Si bien hubo cambios significativos en el rol de la mujer en lo político y social, ello no se reflejó en la participación activa de la dirección gremial. En el año 2008, por ejemplo, sobre un total de mil cuatrocientos cuarenta y ocho cargos sindicales, sólo ochenta eran desenvueltos por mujeres. Será deseable que la pelea por la igualdad de oportunidades pase a ocupar un lugar más visible en las demandas gremiales, aunque, tal cual planteamos, se trate de una *batalla cultural* que exceda a cualquier institución.