



Universidad del Salvador
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Ciencia Política

USAL
UNIVERSIDAD
Tesis de Licenciatura

**A casi dos décadas del Cupo Sindical:
desafíos ante la representación de género en ATE Capital.**

Autora: Ingrid Natalí Urrutia

DNI: 31.805.440

Profesora Consejera: Gabriela Almaraz

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, marzo de 2021

Contacto: ingridurru@gmail.com 11-5622-2577

Resumen

Esta investigación analiza la representación de género en la arena sindical a partir del impacto de la Ley de Cupo Sindical (Ley N° 25.674, 2002) y de la “marea verde”¹ en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), desde 2003 al 2020. El objetivo general es observar y describir el impacto de la Ley de Cupo y el proceso de la “marea verde” en la representación de género en la ATE a través de un índice propio inspirado en el Índice de Igualdad entre Hombres y Mujeres Ponderado (Freidenberg, 2017). El Índice de Representación de Género Sindical cuenta con tres dimensiones: electoral, institucional y política; se aplicó a las cinco gestiones (2003-2007, 2007-2011, 2011-2015, 2015-2019, 2019-2022) del Consejo Directivo Provincial de la CABA; donde ambas variables independientes evidencian mejoras y estabilidad en la representación de género y sus dimensiones.

La metodología de investigación corresponde a un estudio de caso transversal y cualitativo. El trabajo de campo utiliza, como fuente primaria, 10 entrevistas a referentas que fueron secretarías de formación y/o responsables de género y 28 encuestas a delegadas con mandato vigente de 26 Juntas Internas de organismos de la Administración Pública Nacional y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Y se complementa con fuentes secundarias como el estatuto sindical de la ATE, la legalización de las listas oficializadas por la Junta Electoral, las boletas de las listas ganadoras, los Informes anuales de Memoria y Balance, la revista mensual “El trabajador estatal”, la página web oficial de ATE Capital y ATE Nacional, y material de archivo audiovisual.

Palabras Clave: Representación de Género Sindical; ATE, Ley de Cupo Sindical; Marea Verde; Modelo Sindical Argentino.

Key words: Union Gender Representation; ATE (State Workers Association); Union Quota Act; Green Tide; Argentine Union Model.

¹ Expresión del movimiento feminista que tiene origen en Argentina cuyo color es sinónimo del pañuelo emblema de la ley impulsada por la Campaña Nacional por el derecho al aborto legal y más de 400 organizaciones sociales, de derechos humanos, sindicales y políticas. En 2018, con el tratamiento en el Congreso Nacional del proyecto de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) este movimiento se llamó “marea verde” y logró máxima visibilidad y expansión.

Agradecimientos

El recorrido que posibilitó esta tesis tiene diferentes planos de elaboración. Es fruto de la construcción colectiva de conocimiento en ida y vuelta con la práctica y la teoría. El interés del estudio es aportar propuestas de transformación para las organizaciones de la clase trabajadora desde una perspectiva de género, democrática y clasista, como se postula desde las corrientes de la izquierda marxista en la Argentina.

En ese trayecto, el primer agradecimiento es a las mujeres trabajadoras y sus paros internacionales, a mis compañeras estatales, de la ATE, a mis compañeros² del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA). A las referencias en mi militancia revolucionaria, feminista y profesional como Vilma Ripoll -enfermera, referente de la oposición en la sanidad desde la década del '80, ex Secretaria Gremial de la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina Capital (ATSA) y ex delegada general del Hospital Italiano, legisladora porteña de mandato cumplido (mc) por el Movimiento Socialista de los Trabajadores (MST) e incansable luchadora: una imprescindible-, a Luciana Echevarría -que conocí en la lucha por la educación pública de 2005 en la Universidad Nacional de Córdoba, es comunicadora social, docente y legisladora provincial en Córdoba por el MST, madre de Caetana y de una calidad humana que admiro- y a Carolina Dome - que en 2007 fue vicepresidenta del centro de estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, hoy es psicóloga educacional, docente universitaria, investigadora e integrante de la Red de Psicologxs Feministas, además es mamá de Imanol y también amiga, una de las “brujas rojas” que incentiva a la crítica constructiva constante. Todas han aportado desde su saber profesional y práctico, desde su militancia y la fuerza por trazar su propio recorrido sin dejar de alzar su voz.

A mi directora de tesis Gabriela Almaraz que con paciencia siempre alentó y contribuyó a la construcción del conocimiento científico, su agudeza dentro y fuera del aula fue una motivación constante para llegar a este lugar.

² En el presente trabajo se emplea lenguaje inclusivo con el objetivo de revertir la discriminación e invisibilización de los géneros asumiendo la responsabilidad de respetar y reconocer las disidencias y diversidad identitaria, sexual y de género.

A todas las trabajadoras y delegadas que prestaron testimonio y abrieron una puerta enorme para que la experiencia individual sea apropiada de manera colectiva: a Graciela Ríos, Dora Martínez, Silvia Bergalio, Laura Sotelo, Clarisa Spataro, Carina Maloberti, Clarisa Gambera, Gladys Zena, Silvia León y Agustina Panissa. Y también, las delegadas de cada Junta Interna que sin dudarlo aportaron, con entusiasmo y compromiso, sus experiencias y opiniones.

Y por supuesto, a quienes me han rodeado en este largo camino, con vaivenes y altibajos, con retrocesos y avances: mi familia, compañeros de militancia y de vida. Esta tesis es fruto de un deseo que tomó forma y fuerza con la marea verde y persigue ser un aporte a la militancia cotidiana en la arena sindical.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Contenido

Introducción	6
Problema y objeto de investigación	6
Fundamentos de investigación	12
Objetivos de investigación	14
Estado del arte	15
Abordaje metodológico	18
Tabla 1	21
Hipótesis.....	25
Capítulo 1: Modelo sindical argentino	27
1.1. Estructura y marco legal	27
1.2. Modelo sindical en crisis, puntos de fuga	33
Capítulo 2: Género, trabajo y sindicatos	36
2.1. Elementos conceptuales y mapa de la desigualdad actual	36
2.2. Sindicatos y perspectiva de género	40
2.3. Representación y participación sindical	45
Capítulo 3: ATE Capital: representación de género.....	47
3.1. El modelo sindical en la ATE	47
Tabla 2	53
3.2. El rol de las mujeres en la ATE	55
3.3. Representación de género en la ATE en CABA	57
Tabla 3	58
Tabla 4	59
3.3.1 Dimensión electoral y ocupación efectiva de cargos	62
Tabla 5	62
Tabla 6	64
3.3.2. Dimensión institucional e impacto en el diseño interno	66
Tabla 7	68
Tabla 8	71
3.3.3. Dimensión política y permeabilidad ante el movimiento feminista	73
Tabla 10	74
Tabla 11	75
Tabla 12	77
3.3.4. Participación y prácticas	79

Conclusiones	82
Consideraciones finales y líneas de investigación futuras.....	84
Referencias.....	87
Anexos.....	94
Anexo I: Encuesta a delegadas de Juntas Internas en CABA	94
Anexo II: Entrevistas a referentas de la ATE en CABA	97
Anexo III: Entrevistas a secretarías de Formación y/o responsables del Área de Géneros	99
Anexo IV: Base de datos de la dimensión electoral.....	101
Anexo VI: Imagen de la conducción de la CGT	106



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Introducción

Problema y objeto de investigación

Si los sindicatos importan, en Argentina más

En base al recorrido bibliográfico realizado para el presente trabajo, es viable sostener que las características del modelo sindical argentino están dadas por un alto grado de fortaleza e institucionalización fruto de conquistas por parte de los trabajadores y del contrapeso que genera el avance de la precarización en el ámbito laboral. Etchemendy (2011) sostiene que, con la consolidación del capitalismo, la conflictividad sindical lejos de disminuir muestra diversas mutaciones por parte de sus “protagonistas en países y sectores, se institucionaliza más o menos según los casos, pero es inescindible de la tendencia irrefrenable a la mercantilización del trabajador que está en la naturaleza misma de la sociedad capitalista” (p. 6).

Además, el autor señala que la excepcionalidad del modelo sindical argentino respecto de otros países de América Latina, o emergentes, se puede explicar por la proporción del alcance de los convenios colectivos de trabajo y en ese sentido datos de 2009 muestran que en Argentina el 80 por ciento de los trabajadores registrados y el 50 por ciento de los asalariados se encuentran cubiertos por la negociación colectiva. Estas cifras no se replican en otros países de la región, por ejemplo, en México dicho número entre los asalariados llega al 10 por ciento y en Chile a un magro 5,9 por ciento. Cabe señalar, que “en Brasil, Chile y México casi la totalidad de trabajadores convencionales lo está bajo acuerdos de ámbito local, municipal o de empresa, mientras que en Argentina la gran mayoría está cubierta por convenios de actividad” (Etchemendy, 2011, p. 7).

En base a las estadísticas sobre los niveles de sindicalización en América Latina (CETyD, 2018) se advierte que Argentina tiene uno de los niveles de sindicalización más altos de la región. Cuatro millones de trabajadores se encuentran asociados a organizaciones sindicales, mayoritariamente asalariados registrados, incluso más allá de la fragmentación de la estructura de empleo argentina y de los niveles de precarización.

Los sindicatos en Argentina son un actor de peso real en la política nacional y el nivel de sindicalización es un elemento de relevancia en los debates sobre la “revitalización sindical” (Varela, 2016). La misma “se concentra en los trabajadores asalariados registrados de los sectores público y privado. Dichos sectores representan, aproximadamente, el 63% del total de los asalariados y el 50% del total de los ocupados.” (CEDyT, 2018, p. 6).

El origen del marco legal del modelo sindical se encuentra íntimamente ligado al surgimiento de las primeras organizaciones obreras y a la composición de esa clase trabajadora fundamentalmente migrante de Europa, con tradición socialista, anarquista y de vasta experiencia fabril. Tal es así, que los principales reclamos de la “Proclama de los 12 puntos” de 1890 aún tienen vigencia y otros se convirtieron en derechos por iniciativas parlamentarias o ejecutivas, apuntaladas por fuertes conflictos y huelgas generales.

En la actualidad, ese marco legal está compuesto por la Ley de Asociaciones sindicales (Ley N° 23.551, 1988), la Constitución Nacional y los pactos internacionales, sumado a las limitaciones jurídicas que aparecen con la conflictividad de los derechos laborales e intereses empresariales y de los gobiernos, donde el accionar de la clase trabajadora se hace lugar en el impulso por cambios favorables.

Como indica Varela (2016), los aspectos críticos no son nuevos y abundan estudios que resaltan las tensiones en la estructura sindical argentina, existentes entre la institucionalización y el movimiento. La falta de democracia interna, la legitimidad de los dirigentes, la relación de los sindicatos con las patronales y los gobiernos, la representación y la pluralidad, y por último, la violencia institucional y política, constituyen los ejes en la agenda de reformas pendientes en el modelo sindical argentino. También son un desafío actual para la Ciencia Política en tanto instituciones y actores del sistema democrático, con amplia repercusión en otras arenas como ser la definición de candidaturas políticas partidarias. Sobre el modelo de representación sindical argentino existen pocos estudios que abordan el problema de la crisis de representación, la subrepresentación de las mujeres y la inclusión de perspectiva de género a su interior como una de las características críticas del modelo sindical.

Una imagen vale más que muchas palabras. La foto es disruptiva: una mesa larga, de madera robusta y pesada como el poder de las lapiceras de quienes la rodean, el precio siempre se negocia en Callao 114 (Sede del Ministerio de Trabajo). Son los principales dirigentes sindicales, todos varones corpulentos que superan los 50 años de edad y los 20 años en promedio en el cargo. La radiografía y composición del mundo del trabajo y la representación de género en las organizaciones sindicales de base, federaciones y centrales encuentra explicación en la lógica de opresión y explotación del sistema capitalista y patriarcal, fuente de las múltiples formas en que se expresan todas las desigualdades (Varela, 2020, Fierro, 2019).

Dicha imagen³ expresa la baja representación de género y su efecto negativo para el nivel de democracia en la arena sindical. Como señalan Martínez y Garrido (2013), los sindicatos no están exentos de lidiar con los dilemas de la representación formal, que recuperando los aportes de Hanna Pitkin, debe complementarse con otras dimensiones de la representación: una dimensión descriptiva definida por “el número y las características de los dirigentes políticos que acceden a los cargos, y la dimensión sustantiva, es decir, la introducción de prioridades y de una agenda legislativa específica por parte de aquellos elegidos para los puestos representativos (...)” (p. 408).

La desigual inclusión de las mujeres en los ámbitos sindicales genera dos tipos de brechas, una descriptiva que disminuye cuando aumenta el número de mujeres en los cargos, y otra sustantiva, que refleja su marginación de los espacios de poder y decisión, relegando las mismas al desarrollo y promoción de políticas de igualdad, sectoriales y de poco impacto político (Martínez y Garrido, 2013).

En 1991 en Argentina se sancionó el cupo femenino para las categorías de diputadas/os y senadoras/es nacionales (Ley N° 24.012, 1991)⁴. Su primera implementación fue en 1993, pero esta iniciativa de

³ Ver Anexo V.

⁴ En Argentina la Ley de Cupo Femenino fue sancionada en 1991 y estableció un piso mínimo de representación para las mujeres en las listas partidarias para los cargos legislativos nacionales, las listas deben estar compuestas al menos por un 30 por ciento de mujeres. Con la reforma constitucional de 1994, la ley fue incorporada a través del artículo 37. Dicho cupo en el Senado se retrasó hasta 2001 que la elección fue directa. Así mismo, la normativa electoral tuvo otro cambio en 2017 con la Paridad de Género en los ámbitos de la Representación Política, Ley N° 27.412.

acción positiva⁵ demoró más de una década en llegar a los sindicatos. En 2002 se sancionó la Ley de Cupo Sindical Femenino (Ley N° 25.674, 2002) junto a otras normativas que regulan las relaciones laborales y apuntan a atenuar la desigualdad de derechos. Desde entonces, aunque la participación de las mujeres en los sindicatos creció, la equidad y la inclusión en estas instituciones sigue estando lejos de representar su proporción en la base de los sindicatos (Aspiazu, 2014).

La ley de cupo sindical está próxima a cumplir dos décadas. Las mujeres siempre estuvieron, fueron y son protagonistas en los diversos conflictos laborales, donde crean comités de mujeres y su rol tiene un peso fundamental, como lo demuestran las luchas de Pepsico, Coca-Cola, las mujeres de la maderera MAM en Neuquén, de Fabricaciones Militares Fanazul y otras. Sin embargo, algo cambió para que los distintos tipos y modalidades de la violencia patriarcal pongan en tensión las lógicas de funcionamiento y la perspectiva de género sea incorporada en la agenda de las organizaciones sindicales, como se intenta en instituciones del Estado y en los partidos políticos.

Con la irrupción de la masiva movilización por Ni Una Menos⁶ en junio de 2015, el repertorio de prácticas assemblearias para la organización, la coordinación y la disputa política se multiplicaron a lo largo y ancho del país. Las asambleas feministas crecieron, se convirtieron en un espacio donde todas las mujeres tenían voz y las barreras existentes al interior de las estructuras sindicales parecían difuminarse. Al ritmo de ese proceso, se evidencia que desde hace 5 años existe un ascenso en la movilización y en la visibilidad de los reclamos por parte de las trabajadoras y sindicalistas. Esto muestra un destacado protagonismo, pero también las limitaciones y contradicciones en la representación y participación de género al interior de los sindicatos.

⁵ Según la ONU (2001) se define como acción afirmativa al conjunto de medidas de carácter temporal que tengan por objetivo “corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad”.

⁶ #NiUnaMenos es la consigna que tomó el movimiento de mujeres contra la violencia machista, patriarcal y los femicidios en Argentina. En junio de 2015 la denuncia contra todas las violencias se expresó en masivas marchas en las principales plazas del país. Fue un impulso a la organización y movilización de mujeres, jóvenes y trabajadoras; logrando impacto internacional.