****

**INSTITUTO LATINOAMERICANO DE ECONOMIA, SOCIEDAD Y POLÍTICA (ILAESP)**

**CIENCIA POLÍTICA Y SOCIOLOGÍA-SOCIEDAD, ESTADO Y POLÍTICA EN AMÉRICA LATINA**

**“CRECE DESDE EL PIE”**

LA EXPERIENCIA DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EN URUGUAY

**MARÍA GIMENA MACHADO ORTIZ**

Foz de Iguaçu

2015

****

**INSTITUTO LATINOAMERICANO DE**

**ECONOMIA, SOCIEDAD Y POLÍTICA**

**(ILAESP)**

**CIENCIA POLÍTICA Y SOCIOLOGÍA-**

**SOCIEDAD, ESTADO Y POLÍTICA EN**

**AMÉRICA LATINA**

**“CRECE DESDE EL PIE”**

LA EXPERIENCIA DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EN URUGUAY

**MARÍA GIMENA MACHADO ORTIZ**

Trabajo de Conclusión de Curso presentado al Instituto Latinoamericano de Economía, Sociedad y Política de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana, como requisito parcial a la obtención do título de Licenciado en Ciencia Política y Sociología-Sociedad, Estado y Política en América Latina

Orientadora: Profa. Dra Victoria Inés Darling

Co-orientadora: Profa. Ms. Élen Cristiane Schneider

Foz de Iguaçu

2015

María gimena MACHADO oRTIZ

**“CRECE DESDE EL PIE”**

LA EXPERIENCIA DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EM URUGUAY

Trabajo de Conclusión de Curso presentado al Instituto Latinoamericano de Economía, Sociedad y Política de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana, como requisito parcial a la obtención do título de Licenciado en Ciencia Política y Sociología-Sociedad, Estado y Política en América Latina

##### BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Orientadora: Profa. Dra Victoria Inés Darling

UNILA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Co-orientadora: Profa. Ms. Élen Cristiane Schneider

UNILA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prof. Dr. Luciano Wexell Severo

UNILA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prof. Dr. Lorena Rodrigues

UNILA

Foz do Iguaçu, diciembre de 2015.

Dedicado a mi madre y a las mujeres de lucha cotidiana.

Al futuro encarnado en mis sobrinos, Bruno, Lucas y Giuliano.

###### AGRaDECIMENTOs

En primer lugar quiero agradecer, a mi madre, ejemplo de perseverancia y de lucha cotidiana, que me acompañó y me guío en cada paso de mi vida, gracias por las risas, los llantos y las superaciones en conjunto para lograr este trabajo. A mi hermana Patricia, por su confianza en mí desde el primer momento que me anoté a la beca hasta el final de este trabajo, bajo sus palabras me remito a que “le saqué todo el jugo a la UNILA”. Al “Miro”, por su cariño, paciencia cotidiana.

Quiero agradecer además a mi familia unilera del “Soquito” Agus, Kassi y Sabri, por “estar ahí” siempre, en el impulso, la alegría, las reflexiones, las desilusiones y principalmente por la paciencia, sepan que valoraré por siempre estos hermosos 4 años de convivencia y aprendizaje mutuos, hermanitas de la vida. A Nico por cada charla, por su la amistad y por tener la seguridad que terminaría este trabajo.

Gracias, aguije, obrigada, y todas las formas posibles de agradecer, a Victoria por su compromiso, por la paciencia incalculable, la confianza -o “fe” hasta cierto punto en mí-, por las horas de discusión, revisión y de amor para este trabajo que nos instruyó y cambió en conjunto. Por su afectuoso “va que va” – y parece que fue con un rumbo que va a saber una a dónde llega-, mil veces gracias por todo.

Un más que afectuoso gracias a Élen por construir y des-construir conmigo, entendiendo que cada paso era para mirar más lejos y más alto, por compartir tanta sabiduría y por el apoyo.

Estaré en deuda por siempre con cada una de las 13 mujeres sindicalistas entrevistadas -mujeres maravillosas de lucha cotidiana- me prestaron su tiempo –tan valioso- para lograr este trabajo y es a ellas que les debo cada página, gracias por sus reflexiones y por su confianza.

A mis familiares a la distancia, tías/os, primas/os, cuñado por cada mensaje y comunicación de esas que te llegan al alma y te recargan de energía.

Agradezco a mis amigas y amigos en Uruguay, Vicky, Gige, Romi, Mili, Sole, Lu, Yani, Martín, entre otros que me enseñaron que pese a la distancia estuvieron presentes en cada parte del proceso dando su granito de arena para que fuera posible esta tesis y fundamentalmente por su amistad sin fronteras.

Desde el fondo de mi corazón doy las gracias a todas personas hicieron parte del transcurso de mi hermosa graduación latinoamericana, a Álvaro, Cata, Vale, Carlitos, por su amistad y a mis compañeros de clase y profesores por cada discusión, aporte y fundamentalmente por compartir sus saberes conmigo. A Ana por apoyarme a lo largo de toda mi graduación en un proyecto de extensión que cambió mi manera de entender el mundo.

A todos aquellos que -si los nombrara no me alcanzaría el espacio (¡por suerte!)- me han prestado bibliografía, me hicieron contactos en Uruguay, se preocuparon porque pudiera realizar esta investigación, gracias por contención a la distancia o cerquita y por su ayuda invalorable.

Finalmente dejo en claro que todos los errores, abusos y omisiones van por mi cuenta.

*"Las mujeres no sólo queremos dar la vida,*

*queremos cambiarla"*

*Jorgelina Martínez (1985)*

*“La historia oficial, vitrina donde el sistema exhibe sus viejos disfraces, miente por lo que dice y más miente por lo que calla. Este desfile de héroes enmascarados reduce nuestra deslumbrante realidad al enano espectáculo de la victoria de los ricos, los blancos,*

*los machos y los militares”*

*Eduardo Galeano (1993)*

MACHADO-ORTIZ, María Gimena. **“Crece desde el pie”**:La experiencia de las mujeres sindicalistas en Uruguay. 2015. 123 páginas. Trabajo de Conclusión de Curso de graduación en Ciencia Política y Sociología - Sociedad, Estado y Política en América Latina-Universidad Federal de Integración Latinoamericana, Foz de Iguaçu, 2015.

RESUMEN

El presente trabajo nace a partir de los cuestionamientos ¿Dónde están las mujeres en el sindicalismo uruguayo? Y ¿Porque sucede esto? Para dar respuestas a estas inquietudes es que, se realizaron entrevistas cualitativas a mujeres sindicalistas que participan de diversos ámbitos en el sindicalismo uruguayo. Se aborda inicialmente, un recorrido histórico por la trayectoria del sindicalismo en Uruguay, con el fin de entender históricamente su construcción y a partir de allí, los roles ocupaban en ese espacio de organización, las mujeres. Posteriormente se realiza una discusión a partir de datos socio-demográficos para mostrar las diferencias de participación entre hombres y mujeres, en las actividades productivas más importantes. Con ello, se expone la presencia del patriarcado en un sistema capitalista dependiente que permea el ámbito sindical mostrando cómo el uso del tiempo y los espacios reservados para el cuidado de los hijos, impactan en el tiempo sindical, y en el compromiso que las mujeres son llamadas a asumir. Asimismo, la imagen masculinizada del dirigente sindical pone en cuestión otros aspectos como: el lenguaje, las bromas, la formación, la aparente distinción de tareas según “capacidades” y las expectativas de ascenso. La relación entre sindicalistas hombres y mujeres, la identidad sindical y el orgullo en relación a su causa y persistencia de la lucha también son temas abordados. Finalmente, se hace referencia a los aspectos de aparente escasa importancia, presentes en las formas discursivas, de comunicación, en los espacios de la Central. Se postula que existe una resistencia en el ámbito dela micro-política cotidiana. Se concluye que “crece desde el pie” una nueva forma de vivir el sindicalismo desarrollada por las mujeres para la regeneración de la Central incorporando al quehacer militante dimensiones propias bajo una perspectiva consciente de las desigualdades de género y clase.

**Palabras clave:** Mujeres – Sindicalismo- PIT-CNT- Uruguay - Militancia.

MACHADO-ORTIZ, María Gimena. **“Crece desde el pie”**: A experiência das mulheres sindicais no Uruguai. 2015. 123 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Ciência Política e Sociologia - Sociedade, Estado y Política na América Latina-Universidade Federal de Integração Latino-americana, Foz de Iguaçu, 2015.

**RESUMO**

Este trabalho está sob questionamento de: Onde estão as mulheres no sindicalismo uruguaio? E Por que isso acontece? Para responder a essas preocupações, se entrevistou a mulheres sindicalistas de diversas áreas envolvidas no sindicalismo uruguaio. Inicialmente, aborda-se uma recorrido histórico através do sindicalismo no Uruguai, a fim de compreender a sua construção, e os papéis ocupados na organização, pelas mulheres. Logo, se faz uma discussão com dados sócio- demográficos para mostrar as diferenças entre homens e mulheres na participação das atividades produtivas no Uruguai. Com isso, se estuda a presença do patriarcado num sistema capitalista dependente como o Uruguaio, que permeia o ambiente sindical, mostrando-se como o uso do tempo, os espaços reservados para o cuidado das crianças, impactam sobre o tempo de trabalho e compromisso que as mulheres são chamadas a assumir. Além disso, a imagem masculina de sindicalista põe em causa outros aspectos, tais como a linguagem, as piadas, a formação diferenciada, a distinção aparente de tarefas como "capacidades" e expectativas ascensão. A relação entre homens e mulheres sindicalistas, identidade e orgulho sindical em respeito à sua causa e a persistência da luta também são temas abordados. Finalmente, se faz referência aos aspectos aparentemente menores presentes nas formas discursivas de comunicação, nos espaços da Central Sindical. Postula-se que há uma resistência no campo da micro-política cotidiana. Este trabalho conclui que "crece desde el pie" uma nova forma de sindicalismo desenvolvido pelas mulheres para a regeneração da Central sindical incorporando ao trabalho uma perspectiva consciente das desigualdades de gênero e classe.

**Palavras-chave:** Mulheres – Sindicalismo- PIT-CNT- Uruguai - Militância.

###### LISTA DE ILUSTRACIONES

**Figura 1** – Estructura de la CNT aprobada en el II Congreso. 24

**Figura 2** – Estructura de la CNT a nivel departamental menos Montevideo 24

**Figura 3** – Estructura de funcionamiento cotidiano del PITCNT. 41

**Figura 4** – El desentramado de la realidad sindical de las mujeres en el PITCNT. 90

###### LISTA DE FOTOGRAFIAS

**Fotografía 1** – Edificio de la sede Central del PITCNT “José Pepe D´elia”. 42

**Fotografía 2** – Fotografías tomadas en una movilización de A.P.U- Sindicato de los trabajadores de los medios de comunicación, el 21 de julio de 2015. 71

###### LISTA DE gráficos

**Gráfico 1** – Distribución por sexo en Organismos de Dirección del PITCNT del VII Congreso. 36

**Gráfico 2** – Porcentaje de mujeres en el total de ocupados según rama de actividad….................................................................................................................53

**Gráfico 3** – Brechas de género de las tasas de actividad, empleo y desempleo.

País Urbano. 54

**Gráfico 4** – Tasa de desempleo según situación de pobreza, ascendencia afro/no afro, área de residencia y tramos de edad. Total País, 2013. 55

**Gráfico 5** – Porcentaje de hombres y mujeres en el Secretariado Ejecutivo

(2015) posterior a la inclusión de tres mujeres 81

**Gráfico 6** – Porcentaje de hombres y mujeres en la Mesa Representativa (2015)..82

###### lista de tablas

**Tabla 1** – Cantidad de afiliados por congreso del PITCNT 33

**LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAs**

ALCA Área de Libre Comercio de las Américas

ADUR Asociación de Docentes de la Universidad de la República

AFCASMU Asociación de Funcionarios del Centro de Asistencia del Sindicato Médico del Uruguay

AFPU Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay

APU Asociación de Prensa del Uruguay

ASCEEP Asociación Social y Cultural de Estudiantes de la Enseñanza Pública

CAIF Centro de Atención a la Infancia y a la Familia

CNT Convención Nacional de Trabajadores

FEUU Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay

FORU Federación Obrera Regional Uruguaya

FUMTEP Federación Uruguaya de Magisterio-Trabajadores de Educación Primaria

FUS-FFSP Federación Uruguaya de Salud -Federación de Funcionarios de Salud Pública

INE Instituto Nacional de Estadística

MERCOSUR Mercado Común del Sur

MLN-Tupamaros Movimiento de Liberación Nacional Tupamaros.

PIT Plenario Intersindical de Trabajadores

PITCNT Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores

OIT Organización Internacional del Trabajo

SUA Sindicato Único de la Aguja-VESTIMENTA

SUINAU Sindicato Único del Instituto del Niño y del Adolecente del Uruguay

SUNCA Sindicato Único Nacional de Construcción y Anexos

SUTEL Sindicato Único de las Telecomunicaciones

SUTD Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas

SUTTTU Sindicato Único de Trabajadores Tercerizados de Telegestiones de UTE

UGT Unión General de Trabajadores

UNTMRA Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines

USU Unión Sindical Uruguaya

TISA Trade In Services Agreement

**ADVERTENCIA**

Al continuar leyendo este Trabajo de Conclusión de Curso sepa que nace desde el conflicto, un conflicto que forma parte de un proceso mayor inacabado con sus matices sin resolver. Se enterrará conmigo a pensar la realidad uruguaya, cargaremos sobre nuestros hombros cuatro años de hermosas experiencias de vidas latinoamericanas que cambiarán nuestras perspectivas. Es por ello que no espere encontrar un trabajo uniforme sino uno donde la realidad social y la teoría se encuentran con nosotros deambulando por un territorio hostil. Las lecturas y los conceptos nos abrirán el paso, pero tendremos que repensar a cada momento desde dónde nace el conflicto y adónde queremos llegar.

Nuestro objetivo será comprender luchas que no nos son ajenas pero no son propias, para ello mujeres luchadoras nos contarán sus conflictos, sus amores y sus desamores en un espacio cargado de pasión y sabiduría.

Espero que al finalizar consigamos cumplir ese objetivo, aunque sea en parte.

sumario

**1 INTRODUCCIÓN13**

**2 ¿EL SINDICALISMO ESTÁ EN *JAQUE*?** **18**

2.1 SISTEMA CAPITALISTA LATINOAMERICANO Y SUS RELACIONES SOCIALES 18

2.2 LOS INICIOS DEL SINDICALISMO URUGUAYO 19

2.2.1 Unificación del Movimiento Obrero Uruguayo 22

2.3 LA CREACIÓN DEL PITCNT, “UN SÓLO MOVIMIENTO SINDICAL”.26

2.4 EL SINDICALISMO EN UNA NUEVA MORFOLOGÍA DEL TRABAJO 28

2.4.1 ¿Crisis del Sindicalismo?29

2.5 CRISIS, DESEMPLEO Y LA CREATIVIDAD SINDICAL34

2.6 ¿UN MATRIMONIO ENTRE LA CENTRAL SINDICAL Y LOS GOBIERNOS DEL FRENTE AMPLIO? …………………36

2.7 EL PITCNT HOY40

**3 LAS DESIGUALDADES TIENEN “NOMBRE DE MUJER”45**

3.1 LAS IMPLICANCIAS DE VIVIR EN UN SISTEMA CAPITALISTA, DEPENDIENTE Y PATRIARCAL45

3.1.1 ¿Cómo repensar el Espacio Sindical desde el Patriarcado?48

3.1.2 Desigualdades dentro y fuera de la Casa.49

3.2 LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO51

3.2.1 Uruguay: Desigualdad y Brecha Salarial 53

3.3 EL TIEMPO EN LA VIDA SINDICAL 57

3.4 SER MADRE Y SER SINDICALISTA 60

3.5 FEMINIDAD Y MASCULINIDAD EN LA POLÍTICA62

**4 LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES COMO LUCHA COTIDIANA POR EL RECONOCIMIENTO 68**

4.1 SER SINDICALISTA: IDENTIDAD Y ORGULLO 68

4.1.1 Sentimiento de Examen y su “capacidad”.74

4.2 ¿CUOTA SINDICAL PARA QUIÉNES?76

4.2.1 Representación sindical: ¿Causa o Consecuencia?80

4.3 CONSTRUCCION INTERNA DEL DEBATE DE GÉNERO84

4.4 CONSTRUCCION EXTERNA DEL DEBATE DE GÉNERO88

**5 LA RECONSTRUCCIÓN DEL SINDICALISMO POR LAS MILITANTES: SUS ACCIONES COTIDIANAS DE RESISTENCIA92**

5.1 LA RESISTENCIA EN EL LENGUAJE92

5.2 LA RECONSTRUCCIÓN COMO POLÍTICA COTIDIANA DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO98

5.2.1 Nuevas Formas de Sindicalización 99

5.2.2 Nuevas Demandas y Reivindicaciones100

5.2.3 Conciencia en Sí y para Sí de Género.101

**6 CONSIDERACIONES FINALES - CRECEN DESDE EL PIE 105**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y OTRAS FUENTES109**

**APÉNDICE A** - Guía de preguntas para las entrevistas con mujeres sindicalistas119

**APÉNDICE B** - Guía de preguntas para las entrevistas con hombres sindicalistas120

**APÉNDICE C** - Metodología utilizada121

**1 INTRODUCCIÓN**

Es posible afirmar que el sindicalismo es un ámbito de poder social de gran relevancia para la sociedad uruguaya. Las luchas de los trabajadores se encuentran condensadas en el PITCNT (Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores), el cual ha sido y continúa siendo un espacio de confrontación con los gobiernos del país. El presente trabajo se concentra en la acción del PITCNT desde 1985, año en que se da el proceso de transición a la democracia. Se rescatan históricamente en ese sentido, los hechos más representativos que constituyen al sindicalismo uruguayo hasta el presente. Es destacable que, a pesar de que en la década de los años noventa la cantidad de afiliados a la Central disminuyó drásticamente, en la actualidad, los afiliados son aproximadamente 405.000[[1]](#footnote-1). Se calcula que cerca del 35% de los y las uruguayas en edad de trabajar se encuentra afiliado sindicalmente, dato superlativo en comparación con el promedio latinoamericano[[2]](#footnote-2).

Estos cambios a nivel sindical junto con una mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral en el país desde 1970 hasta nuestros días, así como su relego histórico en los espacios de poder son algunos de los hechos que motivan esta investigación guiada por la pregunta: ¿Dónde están las mujeres en el sindicalismo uruguayo y porqué se encuentran allí?

¿Mujeres sindicalistas? Sí, el marco de este análisis se realiza con el afán de comprender la situación de las mujeres sindicalizadas, ya que como lo plantea Godinho-Delgado (1990) el “movimiento sindical latinoamericano es marcado por los valores patriarcales aún predominantes en la cultura del continente, no comprende las relaciones de explotación de clase y de opresión sexual” (GODINHO-DELGADO, 1990, p.119). Esta pregunta se encuentra enraizada en la comprensión de que las mujeres están sub-representadas en relación a la población masculina en espacios de decisión política en el país[[3]](#footnote-3), y esto no es excepción en el caso del PITCNT.

La finalidad primordial de la presente investigación es, a partir del relato de mujeres trabajadoras de distintos sindicatos, conocer su percepción respecto del lugar que ocupan en la Central Sindical y por consiguiente, de aquellos lugares que no ocupan. En esa línea, la tarea central que nos propusimos ha sido comprender las condiciones estructurales que explican la desigualdad en la distribución de cargos, funciones y tareas.

A partir de estas inquietudes, el trabajo aborda diferentes dimensiones, imbricando conceptos teóricos con relatos de las prácticas que las propias mujeres sindicalistas realizan. Inicialmente, desarrollamos un recorrido histórico por la trayectoria del sindicalismo en Uruguay, su origen, derrotero y su supuesta crisis durante el periodo neoliberal, con el fin de entender históricamente su construcción y a partir de allí, los roles ocupaban en ese espacio de organización, las mujeres. Asimismo, buscamos entender a partir de ese recuento los espacios reales, no sólo formales, que el propio PITCNT fue abriendo a la participación femenina. Luego, realizamos una discusión a partir de datos socio-demográficos que muestran por sí sólos, en términos de variables, las diferencias de participación entre hombres y mujeres, en las actividades productivas de Uruguay. Estos datos permiten, como síntomas, identificar un problema estructural que repercute en el desigual acceso a los espacios de producción, decisión y deliberación en la sociedad.

Para dar cuenta de la dimensión estructural del problema se realiza un análisis del modo en que el capitalismo se impuso en América Latina, considerando su especificidad dependiente y patriarcal. De esta manera, se expone la presencia de una “estructura invisible” que opera en diversos niveles naturalizando la desigualdad entre géneros. En el caso de la Central Sindical en particular, esta desigualdad se expresa en elementos expuestos y en otros, que exigen un análisis más profundo de aspectos ocultos. El uso del tiempo, los espacios reservados para el cuidado de los hijos, los roles en las movilizaciones y protestas, impactan en el tiempo sindical, y en el compromiso que las mujeres son llamadas a asumir. Asimismo, la imagen masculinizada del dirigente sindical pone en cuestión otros aspectos de una relación que se asume como dominación en variables como: el lenguaje, las bromas, la formación, la aparente distinción de tareas según “capacidades”, las expectativas de ascenso y sobre todo, la imagen que hacia el exterior se brinda de aquello que los trabajadores representan.

Sin duda, esas dimensiones son cruciales para entender de qué manera el sindicalismo debe transformarse si aquello que se propone es responder tanto a las demandas y aspiraciones de lucha de los trabajadores hombres como de las trabajadoras mujeres en Uruguay.

La relación entre sindicalistas hombres y mujeres, la identidad sindical y el orgullo en relación a su causa y persistencia de la lucha, son temas trabajados también a partir del relato de las propias trabajadoras. Estos relatos tienen como fin comprender las motivaciones internas que llevan a los y las sindicalistas a militar, aún cuando la tarea es ardua y desigual. El apartado en que trabajamos las variables “militancia como orgullo” y “relación entre pares” tematiza la presión social que las mujeres experimentan en sus tareas cotidianas dentro del sindicalismo, sorteando dificultades pero fundamentalmente, apuntalando incipientes acciones de resistencia que poco a poco se van convirtiendo en propuestas de cambio.

Finalmente, hacemos referencia a los aspectos de aparente escasa importancia, presentes en las formas discursivas, de comunicación, en los espacios de la Central. “Frases hechas”, bromas, eufemismos, comparaciones así como metáforas estrictamente masculinas y sexualmente orientadas, son recuperadas por las mujeres sindicalistas no sólo como muestra de una dominación naturalizada, sino también como expresión de su resistencia cotidiana. Risas, comentarios, sarcasmos e ironías exponen este cuestionamiento. Esta resistencia en el ámbito de la micro-política cotidiana, acumula experiencias de intercambio que de manera articulada contribuyen en la creación de nuevas propuestas de organización sindical. Las ideas que van desarrollando las sindicalistas para la regeneración de la Central incorporan al quehacer sindical dimensiones propias acerca del uso del tiempo, de los espacios, acerca de otras formas de sindicalizar, de formar a otras colegas en una perspectiva consciente de las desigualdades de género y clase.

La metodología utilizada en la investigación ha sido de carácter cualitativo. En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica que acompañó la elaboración formal del proyecto de investigación que tuvo como fin proponer y mejorar las inquietudes iniciales. El trabajo de campo fue desarrollado entre los meses de julio y agosto de 2015 en Montevideo. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a sindicalistas, en su mayoría mujeres. La selección de la muestra no fue probabilística, escogiendo aquellas mujeres que vienen participando activamente en algún espacio político de la Central de Trabajadores. En primer lugar, se entrevistó a quienes trabajan la temática de género para luego abordar a quienes participan del Secretariado Ejecutivo por un lado y la Mesa Representativa por otro. Para abordar el discurso institucional de la Central, también se trabajaron materiales y entrevistas. Luego de la transcripción y análisis de los datos provenientes de las conversaciones pautadas, se procedió a elaborar categorías que si bien fueron diseñadas con antelación, se reconfiguraron en base a la experiencia de los entrevistados.

A modo de aclaración, vale destacar que para el análisis se recuperaron también materiales teóricos que provienen de múltiples vertientes entre las cuales se destacan tanto la perspectiva del feminismo de tipo clasista como la visión del marxismo latinoamericano que en particular aborda las temáticas de trabajo y sindicalismo.

Las voces de las mujeres fueron la clave no sólo para comprender su trayectoria sindical sino también para estimular un pensamiento crítico que nos permita reflexionar sobre las mujeres como sujeto político y en ese derrotero, sobre nuestras acciones.

“Quien no se mueve no siente sus cadenas”

*Rosa Luxemburgo*

“Que tiempos serán los que vivimos, que es necesario defender lo obvio”

*Bertolt Brecht*

**2 ¿EL SINDICALISMO ESTÁ EN *JAQUE*?**

En este capítulo se aborda la construcción del sindicalismo uruguayo en el marco del sistema capitalista dependiente con el fin de comprender la situación institucional de las mujeres que allí militan. Se dan argumentos para comprender si el ámbito sindical se encuentra en *jaque*, es decir si está decayendo en el corto y largo plazo como sujeto político del escenario uruguayo. Realizando un análisis de forma conjunta entre teoría social, prácticas y relatos resultados de la convivencia con mujeres sindicalizadas entrevistadas.

2 .1 SISTEMA CAPITALISTA LATINOAMERICANO Y SUS RELACIONES SOCIALES

El capitalismo latinoamericano tiene una configuración diversa a partir de la colonización del continente, habiéndose conformado un capitalismo de tipo dependiente (FERNANDES, 1972). Este capitalismo mantiene desde su origen una relación de dependencia de las colonias con las metrópolis radicadas en Europa. Esto hace que el capitalismo formulado contenga internamente la fusión entre los sistemas económicos durante la colonia y aquellos resultantes posteriores a la misma.

Posteriormente, las luchas por la independencia de los países latinoamericanos que se realizaron bajo el mantenimiento de la esencia de desigualdades de poder internas y externas, se puede observar como los países independizados ingresaron en el sistema mundial de forma marginal. Es decir, continuaron siendo independientes pero sujetos a las economías hegemónicas. Por esto, en América Latina el mercado capitalista se forjó en estructuras coloniales, creando una formación histórico social capitalista diferenciada.

De aquí la necesidad de reflexionar acerca de las clases sociales que se conformaron en correlación con dicha situación. Este tipo de capitalismo dependiente generó clases sociales que no se asimilan como tales ya que todas las relaciones sociales se observan bajo una óptica paternalista en la cual se da una “mistificación burguesa”(FERNANDES, 1972). Esto forma parte de la herencia colonial que hizo que la clase burguesa sea la que domine con un sentido de protección hacia los desposeídos, no vislumbrándose a esta clase como opresora. En palabras del propio Florestan Fernandes, se trata de que:

Es una realidad socio-económica que no se transformó o que se transformó superficialmente, ya que la degradación material y moral del trabajo persiste y con ella el despotismo en las relaciones humanas, el privilegio de las clases poseedoras, la superconcentración de la renta, del prestigio social y del poder, la modernización controlada de afuera, el crecimiento económico dependiente (FERNANDES, 1972, p.49 - Traducción propia)

La primera construcción de Estado en estas condiciones repercute en un uso abierto de la violencia por parte de las clases privilegiadas que continúan las estructuras de trabajo coloniales y las dominan según sus intereses en relación al capitalismo central. Estas clases se formulan de forma particular y en su seno se puede advertir que la situación de las mujeres latinoamericanas resulta expuesta sujetas a una organización patriarcal enmarcada en la explotación capitalista dependiente. Por otra parte, es posible observar que estas relaciones sociales de paternalismo forman parte intrínseca de la formación social del continente donde “se efectivó una subordinación estructural del trabajo al capital y su consecuente división social jerarquizada, fundada sobre el trabajo asalariado y fetichizado” (ANTUNES, 2011, p.57).

Dentro de este marco es que se desarrolla el sindicalismo latinoamericano, organizaciones que difieren por sus realidades socio-estructurales de las de los países centrales. A partir de fines del siglo XIX se comienzan a vislumbrar las primeras organizaciones obreras latinoamericanas, algunas ya denominadas sindicales[[4]](#footnote-4). El surgimiento del sindicalismo en la región del Cono Sur se vincula a profesiones y sectores agro-ganaderos, como frigoríficos, forjados por inmigrantes europeos y población local, a diferencia de los sindicatos nacientes en la región Andina caracterizados por la extracción de minerales y por su conformación social originaria[[5]](#footnote-5).

2.2 LOS INICIOS DEL SINDICALISMO URUGUAYO

Considerar que el sindicalismo en el Uruguay comienza desde la creación de la CNT (Convención Nacional de Trabajadores) en el año 1966 sería un error de interpretación de la historicidad de las diferentes organizaciones obreras que posibilitaron la creación de la misma. La CNT es referencia de una unión sindical considerada indispensable al momento de pensar en el movimiento sindical uruguayo. Debemos remontarnos al siglo XIX para encontrar lo que fue llamado de “sindicalismo disperso” o “presindicalismo” en el cual se comienzan a forjar, fundamentalmente de la mano de los inmigrantes europeos, las primeras organizaciones obreras (ZUBILLAGA; BALBIS, 1988). Las corrientes de pensamiento, anarquista y marxista influenciaron estas organizaciones que si bien tuvieron corta duración fueron de gran valor para la generación de la organización de carácter obrera proletaria del país.

El comienzo del siglo XX fue caracterizado por la Primera Guerra Mundial, las poblaciones europeas[[6]](#footnote-6) buscaron refugio en ciudades latinoamericanas como Montevideo, la cual estaba viviendo un gran cambio de proyecto político-social de la mano de lo que se denominó “Batllismos” -en referencia al presidente y principal líder del Partido Colorado, José Batlle y Ordoñez-. Siendo Batlle presidente del país en los períodos 1903 a 1907 y, de 1911 a 1915, realizó cambios “modernizadores” a nivel de leyes laborales. Ejemplo de ello son la ley de las ocho horas diarias, de 1915, la conocida como “ley de la silla” de 1918 -que refiere a que en los lugares de trabajo donde haya mujeres debería haber un porcentaje igual de sillas que de obreras para que pudieran realizar sus tareas sentadas-, y otras leyes como la ley de divorcio de 1907 que hacia 1913 sería modificada permitiendo a la mujer tener la iniciativa.

En esta coyuntura, como lo plantea Porrini (2002a), se crea la FORU (Federación Obrera Regional Uruguaya) de determinación anarcosindical. “Es de destacar la especial relación del Presidente Batlle con los trabajadores y la FORU, recordemos el mítico discurso durante la primera “huelga general” de 1911, ambientando el justo reclamo” (PORRINI, 2002, p.2). A su vez, en este periodo las mujeres fueron las protagonistas de la denominada “Huelga de las mujeres” ocurrida en 1913 (SAPRIZA, 1993) hecho que refiere a la segunda huelga general nacional. Posteriormente, dada la coyuntura internacional de la “Revolución Rusa” de 1917, y la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), así como la separación a nivel nacional del Partido Socialista y la creación de Partido Comunista en 1921, y la refundación del Partido socialista en 1922, las luchas obreras se apartaron del carácter anarcosindical y adquirieron una posición socialista. Asimismo, se crearon otras organizaciones como la USU (Unión Sindical Uruguaya).

Las décadas de 1930 y 1940 estuvieron marcadas por grandes movilizaciones sociales (NAHUM, et al. 2011a). En el año 1933 Gabriel Terra irrumpió con un golpe de Estado violento que generó conmoción, ante esto los obreros organizados respondieron con fervor, “El aluvión de luchas de 1939 a 1943 indicaba que no habría tregua y se pretendió “canalizarlo” a través de los Consejos de Salarios al igual que antes se había pretendido convencer de que la Ley de ocho horas era concesión graciosa del “obrerismo” de Batlle y Ordoñez” (RODRIGUEZ, 1988, p.42). En estos años, el movimiento obrero uruguayo poseía una visión de lucha tanto nacionalista como internacionalista, haciendo referencia no sólo a las corrientes de pensamiento que hacían parte del mismo sino también a la conformación de luchas antifascistas (de hecho, se conformaron organizaciones contra la Guerra Civil Española). Se dio además un cambio de tácticas, de las “huelgas sorpresas” o “movilizaciones relámpagos” se pasó a conformar tácticas de lucha unificadas.

En esta etapa inicial se observa un “dualismo estructural del sindicalismo uruguayo” (ERRANDONEA; COSTABILE, 1969), que implicaba que la dirigencia se orientaba por una visión política de futuro mientras que las bases se movilizaban por cuestiones reivindicativas inmediatas. Este cambio transformó la táctica y la estrategia tanto hacia el Estado, como hacia los patrones, repensando sus manifestaciones y sentido de lucha. Se comienza a forjar “una nueva clase obrera urbano industrial, básicamente montevideana” (PORRINI, 2002c, p.18) de la mano del establecimiento del modelo económico de Industrialización por Sustitución de Importaciones. Lo que conllevaría a la creación de nuevos sindicatos relacionados con sectores industriales y de gran peso para la realidad del país. Además en esta década de 1940 se realizaron las primeras negociaciones para el establecimiento de una central única de trabajadores, ejemplo de ello es la creación en 1942 de la UGT (Unión General de Trabajadores) de tendencia comunista, la cual fue referencia de movimiento sindical en esta época[[7]](#footnote-7).

Por otra parte se debe tener en cuenta que estos procesos de organización obrera se dan en el marco de la modernización industrial latinoamericana,

En América Latina, ese camino para el mundo industrial siempre se realizó de modo tardío (o mismo hipertardío) cuando comparado a los procesos vivenciados por los países de capitalismo hegemónico. Y es lo que hizo sustentado en un enorme proceso de superexplotación del trabajo, que combinaba, de modo intensificado, la extracción absoluta y relativa del trabajo excedente, ofreciendo altos niveles de plusvalía para el capital. (ANTUNES, 2011, p.22 - Traducción propia).

La huelga frigorífica de 1956 tuvo una amplia repercusión, conformó una “Comisión Coordinadora pro Central Única” que tendría gran actuación en los dos años posteriores[[8]](#footnote-8). En una recopilación de relatos de mujeres sindicalistas de la Fundación Vivian Trías, una de ellas afirma durante esas luchas, “Aprendí que no existía en la sociedad el permiso para que la mujer fuera dirigente sindical o integrara un sindicato. Algunas personas trataban de demostrarnos su desagrado llamándonos “fabriqueras” (ALCOBA, 2010, p.2).

El cambio de gobierno de 1959 implicó una reestructuración económica, “se caracterizó por la implantación de los primeros rasgos de un modelo económico liberal y la desarticulación paulatina Batllista. La Ley de Reforma Cambiaria y Monetaria aprobada en 1959, el antiindustrialismo y el abandono de las prácticas proteccionistas” (NAHUM, et al. 2011b, p.11). Este fue el comienzo de la crisis del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones reinante hasta este momento.

# 2.2.1 Unificación del Movimiento Obrero Uruguayo

Los años sesenta estuvieron marcados por la unificación del movimiento obrero. Comenzaron “las marchas cañeras”[[9]](#footnote-9) -de los trabajadores de la caña de azúcar- desde el norte del país hasta la capital en búsqueda de mejores condiciones de trabajo y de vida, proponiendo una reforma agraria. A su vez, en este periodo el país estaba atravesado por una oleada de luchas obreras por la suba de salarios y derechos laborales.

La experiencia de la reciente “Revolución Cubana” generó fervor popular, colaborando en la creación de los primeros frentes armados y posiciones de izquierda como el MLN-Tupamaros (Movimiento de Liberación Nacional Tupamaros) fuertemente reprimidos por el gobierno. La unificación del movimiento obrero, en este contexto, fue un proceso arduo, desde 1964 a 1966 se convocó a una Convención Nacional de trabajadores, que fungió como Central en el Congreso del Pueblo realizado en 1965 (PORRINI, 2002c).

El congreso de unificación que fundó la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) se llevó a cabo en 1966 estableciendo como principios de su creación:

Impulsar a un plano superior la lucha por las reivindicaciones económicas y sociales de los trabajadores de la ciudad y el campo; por el mejoramiento de las condiciones materiales y culturales del conjunto de nuestro pueblo; por la liberación nacional y el progreso de nuestra Patria, en el camino hacia una sociedad sin explotados ni explotadores (NAHUM, et al. 2011b, p.158-9).

Mostrando su carácter clasista y socialista desde el inicio, el estatuto de la CNT remarca la no afiliación a ninguna central sindical internacional postulándose “bajo los principios del internacionalismo proletario”[[10]](#footnote-10). La estructura de organización conformada en dicho estatuto responde básicamente a la unidad sindical dentro del pluralismo de visiones, autónomas, comunistas, independientes, anarquistas, entre otras.

En el caso uruguayo, a diferencia de otros países en América Latina, no existe legislación directa del Estado sobre los organismos sindicales. En la Constitución Nacional existe un artículo referente a la libertad sindical individual -o sea al derecho a sindicalizarse-, y a la libertad de acción sindical, dícese del poder de acción autónoma ante el Estado y su propia regulación. Nascimento (1993) considera que estos hechos muestran cómo la relaciones colectivas de trabajo en Uruguay se encuentran cimentadas en dos convenios: el de la OIT, n°87 y n°98, y el artículo de la Constitución Nacional referente a los derechos de sindicalización y de huelga. Cabe destacar que la estructura del CNT aprobada en el II Congreso, prioriza una estrategia de clase unitaria por lo que existe a partir de allí una única Convención Nacional de Trabajadores, su denominación “práctica” es un debate hasta nuestros días ya que al ser la única y aglomerar los sindicatos del país es una Central Sindical pero según su forma es una convención lo que difiere de una central hegemónica. Siendo que el formato “convención” tendría el carácter de decisión conjunta y transversal de las estrategias que se adopten.

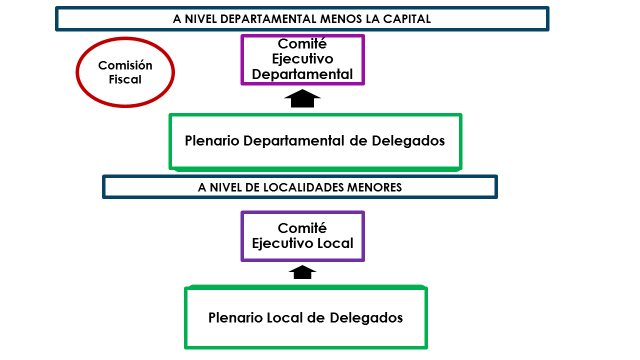
**Figura 1- Estructura de la CNT aprobada en el II Congreso.**



Fuente: Elaboración Propia en base a estatuto de la CNT, 2015.

La novedad de la estructura reside en la unidad de la organización, la cual radica en que la composición de la Mesa Representativa y el Secretariado Ejecutivo se da por medio de negociaciones entre las corrientes de pensamiento sindical al interior de cada sindicato miembro.

**Figura 2- Estructura de la CNT a nivel departamental menos Montevideo**



Fuente: Elaboración Propia en base a estatuto de la CNT, 2015.

A partir de allí, es que la Unidad es considerada el baluarte o el valor intrínseco de la Central de trabajadores hasta el día de hoy.

La unidad que se construye, juntando pensamientos tan diversos como el anarquismo, el marxismo, el cristianismo, la socialdemocracia y todos en el movimiento sindical somos un poco marxistas y todos somos un poco cristianos, dicho esto así como una paradoja ¿no? (FEDERICO,1° agosto 2015).

La unificación sindical se da en un período histórico nacional e internacional de amplia confrontación político-ideológica. Las luchas de guerrillas urbanas iban en aumento. En 1963, se comenzaron a aplicar las llamadas Medidas Prontas de Seguridad[[11]](#footnote-11), reformuladas como directrices autoritarias emanadas por el Poder Ejecutivo para “pacificar la sociedad”.

En el año 1968 tras el fallecimiento del presidente Gestido, asume el poder Pacheco Areco, estableciendo el periodo del “pachequismo”, el cual se caracterizó por fuertes medidas autoritarias contra el movimiento obrero y estudiantil. A nivel laboral se eliminaron los consejos de salarios y la posibilidad de negociación colectiva.

En oposición, en el año 1971 se creó la coalición denominada Frente Amplio que aglomeró al Partido Comunista, al Partido Socialista y al Partido Demócrata-Cristiano, en conjunto con partidos menores. En 1972 se realizaron nuevas elecciones, en las cuales fue electo presidente Julio María Bordaberry, del Partido Colorado. El 27 de junio de 1973 el propio Bordaberry en conjunto con las Fuerzas Armadas, apoyados por sectores económicos dominantes perpetraron un golpe de Estado. Este hecho no pasó desapercibido por el Movimiento Sindical el cual respondió con una huelga general de quince días, con ocupación de locales de trabajo. Esta manifestación fue reconocida internacionalmente y hasta la actualidad es destacada como la lucha organizada más acatada en el país, ese mismo día se crearon los comandos de huelga del movimiento obrero.

El gobierno militar condenó a la ilegalidad a la CNT, posteriormente fueron proscriptos sus dirigentes, algunos fueron presos, otros torturados, muertos o exiliados. Por su parte, en paralelo, la estrategia del gobierno de facto fue crear organizaciones sindicales no autónomas que no prosperaron.

Las compañeras de los sindicalistas en la clandestinidad realizaban acciones para reagrupar al movimiento sindical, “muchas asumen la responsabilidad del sindicato, y arman el sindicato Pro-AUTE, por ejemplo, Pro-SUNCA y esas eran las mujeres de los hombres presos, organizando y después muchas cayeron”. (VALERIA, 27 de julio de 2015). Estas organizaciones se formaban en apoyo a los sindicatos ilegalizados por la dictadura, buscaban las maneras de reunir fondos y hacer cartillas sobre el movimiento sindical.

# 2.3 La Creación del PITCNT, “Un Sólo Movimiento Sindical”.

Hacia el año 1982 la situación del gobierno de facto había cambiado, en 1980 se realizó un plebiscito, con el fin de consultar a la población sobre su mantenimiento en el poder. El plebiscito arrojó la victoria del “No”, rechazando al gobierno que había sumado presiones nacionales e internacionales. La negativa confluyó en lo que Nahum (2011c) denominó “periodo de dictadura transicional”, desde 1980 a 1984. Este periodo se caracterizó por la apertura de dialogo con la sociedad civil, así como por la apertura de nuevas organizaciones. En 1982 se crearon entre otras organizaciones la ASCEEP (Asociación Social y Cultural de Estudiantes de la Enseñanza Pública) que aglomeraba a la FEUU (Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay) y el PIT (Plenario Intersindical de Trabajadores), que reorganizó y dio renovada vida a la CNT que no podía ejercer funciones.

A partir de 1983, comenzó a celebrarse públicamente el día de los trabajadores. En 1984 este acto se realizó bajo la consigna de “un sólo movimiento sindical PITCNT”. Los propios sindicalistas consideran que fue un hecho de gran envergadura, cargado de un valor simbólico importante, “el 1° de mayo del 84 cuando se juntó el PITCNT, en un movimiento sindical, a mí se me caían las lágrimas” (FEDERICO, 1° de agosto de 2015). El PITCNT estuvo en los diálogos que se establecieron en la “Concertación Nacional Programática” para lograr la salida concertada de la dictadura, su participación fue vital para el florecimiento de un sentimiento de posibilidad de transición hacia la democracia.

La vuelta a la democracia encuentra al movimiento sindical en una reestructuración interna ya que los dirigentes de la antigua CNT comienzan a volver a la militancia, los jóvenes que formaron el PIT traen nuevas pautas a las discusiones, se abre la posibilidad de las federaciones y de las confederaciones.

Cabe señalar que en las elecciones de 1984, el porcentaje de trabajadores que votaron a los partidos de izquierda fue mayor que en las elecciones anteriores al régimen dictatorial y esta tendencia aumenta si se considera a los trabajadores sindicalizados. En ese sentido puede considerarse a los sindicatos como “agentes de socialización política” (GONZALEZ, 1986) en tanto que el espacio sindical y el político partidario comenzaron a confluir, comportamiento electoral se mantiene hasta la actualidad.

Es importante mencionar el cambio en la participación de las mujeres a nivel laboral. En tanto en 1973 el 31,7 % de las mujeres conformaban la PEA (Población Económicamente Activa) de Montevideo, hacia 1986 este número asciende a 42% (NAHUM, et al. 2011c).

La feminización se dio de forma acelerada en un periodo en el que los salarios reales de los trabajadores descendieron de modo abrupto […]se lo explica más bien como una respuesta a una realidad económica y no como en otros países, por ejemplo europeos y EEUU, como signo de modernización (NAHUM, 2011c, p. 86)

En 1985 se crea la “Comisión de mujeres” en el PITCNT, convirtiéndose en la primera experiencia de participación institucionalizada de las mujeres en una Central. La Comisión ponía en pauta la temática de género y su incorporación al movimiento sindical. En este mismo año el Día Internacional de la Mujer Trabajadora se celebró bajo el lema "Las mujeres no sólo queremos dar la vida, queremos cambiarla", expresión de la militante sindical, Jorgelina Martínez. Esta etapa del movimiento sindical fue compleja, se dio un reordenamiento de los sistemas de afiliación y de los sectores a sindicalizar.

El gobierno de José María Sanguinetti inició una fase de vulnerabilidad a nivel laboral y un reordenamiento de las instituciones en el país a partir de la asunción del Partido Colorado. La relación entre el presidente entrante y el movimiento sindical puede ser graficada de la siguiente manera,

Frente a un paro general del PIT-CNT que reclutó una adhesión masiva en el segundo semestre de 1988, el entonces presidente Julio María Sanguinetti, disparó: “Yo nunca perdí una huelga”. También llegó a decir: “Está el país que piensa y el país que grita” en alusión a su gobierno y a las movilizaciones de izquierda, respectivamente. Esa lógica restauradora se reprodujo en términos similares en los gobiernos de Luis Alberto Lacalle (1990-1995), Julio María Sanguinetti (1995-2000) y Jorge Batlle (2000-2005) (ERRANDONEA, 2014, p.40).

Con ello se puede ver como el movimiento sindical no coincidía con las posturas tomadas por este gobierno y los posteriores de la década de los noventa.

2.4 EL SINDICALISMO EN UNA NUEVA MORFOLOGÍA DEL TRABAJO

El sindicalismo es especialmente estudiado en este período por ser considerado un actor clave en relación a la coyuntura política frente a la transición democrática[[12]](#footnote-12). En el período de las décadas de 1970 y 1980 esta área se volcó al estudio de la polaridad democracia-dictadura procurando observar cómo los cambios y transiciones se denotaban en las organizaciones de la clase obrera (ABRAMO, 1999).

A nivel general, el sindicalismo latinoamericano y mundial como ámbito de poder, ha sido estudiado desde los años ‘70 buscando comprender su decadencia o vigencia, en virtud de la gran reducción de las tasas de afiliación sindical. Este debate se encuentra abordado bajo la comprensión de que se configuró en las últimas décadas del siglo XX un proceso de reestructuración de la sociedad con relación al trabajo. En este trabajo se considera al mismo como una “nueva morfología del trabajo” [[13]](#footnote-13) (ANTUNES, 2011) y la redefinición de la clase explotadaen tanto“clase que vive del trabajo” (ANTUNES, 2011)*.*

La nueva morfología del trabajo atañe a otros tipos de explotación[[14]](#footnote-14) como por ejemplo, el emprendedurismo[[15]](#footnote-15), que genera una visión individualista del trabajo. Además, el capital comienza a utilizar términos que provienen de movimientos de los años sesenta como autonomía y participación social pero reconfigurándolos a nivel empresarial.

Estas características que generan una sociedad pos-industrial, la que por sus peculiaridades tales como el cambio de modelo de producción y las relaciones sociales que conlleva, se expresan en una disminución directa de la ocupación en las industrias que han sido las que han favorecido el surgimiento de sindicatos en el Cono sur. En razón de ello habría habido un aumento de trabajadores en el área de los servicios.

La clase trabajadora redefinida en la “clase que vive del trabajo” (ANTUNES, 2011), es una ampliación de la comprensión de clase, para alcanzar a todos los que venden su fuerza de trabajo a cambio de salario, tanto a los trabajadores productivos[[16]](#footnote-16) como a los improductivos[[17]](#footnote-17). Esta nueva concepción engloba a la clase trabajadora productiva como lo expuso Marx (2003, [1867]) pero también al obrero rural, los intelectuales y los servicios, *part time*, y al tercer sector caracterizado por la economía solidaria. Se excluye a aquellos de la pequeña burguesía tanto rural como urbana y a los que viven de intereses y especulación, por ser detentadores de medios de producción o no ser asalariados.

Por otro lado, estas modificaciones a nivel del contexto en el cual se desarrolla “la clase que vive del trabajo” implican que el proceso de precarización a nivel mundial se ve acentuado en América Latina por reproducir un tipo de capitalismo dependiente.

2.4.1 ¿Crisis del Sindicalismo?

Hacia fines de los años 80, la nueva morfología del trabajo colaboró en la apertura de un debate acerca del sindicalismo y su posible crisis terminal. Acompañando la tesis del “fin del trabajo”[[18]](#footnote-18) algunos autores postularon que el movimiento obrero tradicional habría entrado en decadencia.

Por un lado, se consideraba que “las características generales de la sociedad pos-industrial abren poco espacio para la organización sindical” (RODRIGUES, 1999, p.301). Entretanto, autores como Boito (2003) plantean que en los años 90 del siglo pasado:

El sindicalismo perdió afiliados, disminuyó su actividad reivindicativa y perdió influencia política en las principales economías capitalistas. Aunque la situación está lejos de ser homogénea […] Hay regiones del planeta en que el sindicalismo está creciendo y creciendo mucho (BOITO, 2003, p.323).

Por su parte, el terreno de la realidad social se inclina a reconsiderar ambas posturas. En el contexto uruguayo la tasa de sindicalización disminuyó, sin embargo, no así su protagonismo.

¿Cuál es el papel de los sindicatos? Nos hacemos esta pregunta pues sostenemos que en este momento, y aún a pesar de la pérdida real de poder en la sociedad actual postaylorista y posfordista, y aparente obsolescencia de este tipo de institución, el estudio del sindicalismo sigue guardando relevancia en la sociedad uruguaya […]el sindicalismo juega un papel absolutamente central, cosa que no ha sido así en otros países de la región, con la ventaja que de esta forma estas manifestaciones populares de descontento logran ser canalizadas (SUPERVIELLE; QUIÑONES, 2003, p.278).

Según los datos de la Central de trabajadores, en 1987 la tasa de sindicalización alcanzaba un 45% de los trabajadores[[19]](#footnote-19), en tanto que para el año 2001 la tasa de sindicalizados llegaba tan sólo al 15% (SUPERVIELLE; QUIÑONES, 2003, p.297). Para comprender las posibles causas de esta crisis debemos considerar el accionar de los gobiernos neoliberales en Uruguay en el marco de la globalización.

En Uruguay, la trasformación neoliberal de las funciones económicas y sociales del Estado no se concretó con la misma fuerza que en otros países del continente. Esto se debió, fundamentalmente, a la fuerte presión social ejercida sobre todo por el actor sindical (PIT-CNT), con el apoyo del Frente Amplio (FA) y otros actores sociales. Sin embargo, esto no impidió que la impronta dominante fuera también en Uruguay (en la década del 90 e inicio de la del 2000) de corte neoliberal. En la política económica, el eje conductor fue la búsqueda de equilibrios macroeconómicos, con políticas ortodoxas de reducción y ajuste del gasto público, acompañadas de una fuerte apertura de la economía y procesos de desregulación y liberalización del mercado interno. Al mismo tiempo se realizaron algunas privatizaciones de empresas públicas y se introdujo el mercado en algunos servicios públicos (NARBONDO, 2014, p. 2).

Las medidas adoptadas generaron un impacto regresivo que se expresó en un aumento de los niveles de desocupación resultado de la privatización de empresas públicas y la flexibilización de los contratos laborales. Asimismo, el Estado contrajo su intervención en las variables macroeconómicas vinculadas a la producción, distribución y consumo. La liberalización de la economía y la desregulación comercial fueron los pilares que promovieron valores como la competitividad, el individualismo y el afán de asemejarse a los ideales de desarrollo.

En cuanto a las relaciones internacionales, se destaca en este período la incorporación al Mercado Común del Sur (MERCOSUR) que originó un acentuado cambio de modelo de acumulación, pasando del protagonismo del impulso del mercado interno a la satisfacción de demandas del sector externo. Con este fin, se redujeron las tarifas arancelarias entre los países miembros, abriendo la economía a nuevos capitales extranjeros.

En lo que se refiere a las legislaciones laborales a partir del gobierno de Luis Lacalle en el año 1992, se paralizaron las negociaciones mediante los Consejos de Salarios (sólo se mantuvieron en los sectores de salud, transporte y construcción)[[20]](#footnote-20). Además, no se establecieron aumentos de salarios generales sino que esta regulación pasó a manos de las patronales. La única intervención estatal referente directamente a salarios fue la estandarización de un mínimo nacional. Es necesario destacar que hubo una “desregulación velada” (SUPERVIELLE; GUERRA, 1996), es decir, no se realizó una desregulación general sino que a algunas leyes y acuerdos se le colocaron aditivos legales que establecían dicha desregulación. Un ejemplo es la Ley de Inversiones, la cual estipula una flexibilidad de contratos y de salarios, bajo la supuesta necesidad de captación de inversiones. “Las consecuencias son claras: los programas económicos y las políticas de ajuste llevan a una fuerte reducción de la sindicalización en América Latina […] se refleja en un fuerte aumento del cuentapropismo y en el acentuado crecimiento del sector informal” (WACHENDORFER, 1990, p.82).

Esta precarización se manifiesta de manera más aguda en la situación de las mujeres trabajadoras que si bien aumentan su participación en el mercado de trabajo, ven reducidos sus derechos y las garantías de un empleo formal digno. Ocurre una creciente feminización de la clase obrera ya que los hombres reducen su participación de 58,8% en 1991 a 56% en 1998, sin embargo, en el caso de las mujeres esto se da de forma contraria de 43,7% en 1991 a 49,3% en 1998 (ZUBRIGGEN et al. 2003, p.11).

En este período es que autores como Godio (1984), D´elia (1986), Wachendorfer (1990) denotan que el sindicalismo a nivel general, ha sufrido cambios provenientes tanto de su reestructuración interna como de los cambios a nivel social causados por las transiciones a la democracia. Debido a ello plantean “retos” a superar en miras a la creación de un “sindicalismo renovado programáticamente” (GODIO, 1984, p.39) que incluya nuevos sectores de actividad además de los que fueron los que lo forjaron, enfrentándose a una nueva realidad y coyuntura del mundo del trabajo.

En estos términos, se plantea como equivocada la tesis ortodoxa liberal que considera que el sindicalismo en el contexto de globalización repercutiría en un aumento de las desigualdades salariales. Es posible afirmar que el sindicalismo no necesariamente aumenta esta desigualdad como queda demostrado en los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), que vieron reducir significativamente la desigualdad salarial (RAMOS, 2010).

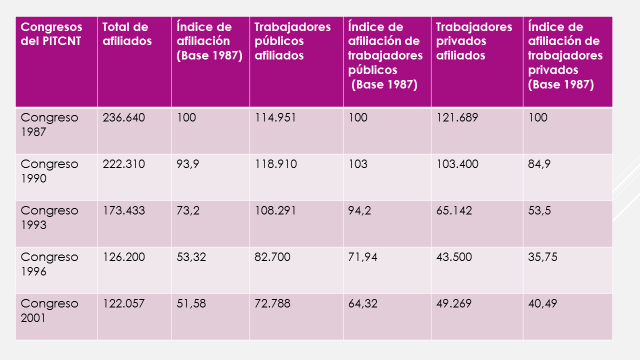
Sobre el caso uruguayo en particular, la caída en la tasa de sindicalización se da específicamente a causa de la precarización, la terciarización y el desempleo. Este último es el que más se destaca su alza desde 8,5% en el año 1990 a 18,3% para el año 2003, lo que contribuyó para que el número de afiliados se redujera.

La caída de la tasa de sindicalización en la década de los años noventa es entendida como el principal obstáculo a superar. Cabría preguntarse si es acertado pensar la crisis del sindicalismo sólo como resultado de la disminución del índice de sindicalizados.

[…] del 90 al 2000 hubo una época de desindustrialización bastante importante donde el gremio metalúrgico… los metalúrgicos en realidad y el gremio por consiguiente perdieron 15.000 puestos de trabajo, eso hizo que indudablemente mermara muchísimo la cantidad de sus militantes, la cantidad de sus afiliados. Por consiguiente tenías que hacer muchas más tareas desde visitar fábricas, continuamente, de estar todo el día, de estar en las negociaciones y en una época bastante particular porque cualquier intento de sindicalización en ese momento implicaba que se quedaban sin trabajo. Se nos hacía muy difícil porque no teníamos económicamente cómo solventar la militancia (…) no teníamos muchos militantes y (…) la cantidad de problemas era mucho mayor, entonces allí lo que nosotros hacíamos, bueno era hacer todo lo que se tuviera que hacer, desde lavar el piso del sindicato y limpiar el sindicato hasta ir a ocupar una fábrica, salir a las negociaciones en el Ministerio de Trabajo, negociar con las patronales, salir a sindicalizar, salir a cobrar la cuota sindical (ALDANA, 25 de julio de 2015)

El PITCNT permite visualizar la tendencia de caída de la tasa de sindicalizados, hombres y mujeres, denotando un escenario crítico hacia los albores de la crisis sociopolítica de 2002.

**Tabla 1- Cantidad de afiliados por congreso del PITCNT.**



Fuente: Superville y Quiñones, 2003, p.296.

Un elemento de esta etapa es el hecho de que a pesar del achicamiento del personal del Estado, este sigue siendo mayormente sindicalizado por sus condiciones en comparación con los trabajadores privados, como lo demuestra la tabla 1. Los trabajadores del ámbito público en el período de 1987 a 2001 decaen en su índice de afiliación de forma drástica pero ello es aún peor si se considera a los trabajadores del sector privado que reducen su participación en aproximadamente 60%. Esto genera que las discusiones dadas en cada congreso versen sobre pérdida de afiliados y las posibles estrategias de contrarrestar esto.

Si bien la caída de la tasa de sindicalización es contundente esto no significó la crisis del sindicalismo como sujeto político, en todo caso, puede afirmarse que hubo una crisis de afiliación pero no una crisis de estrategia. El PITCNT hizo frente de forma directa a las políticas neoliberales implantadas no sólo a nivel nacional, sino incluso posicionándose contra la privatización de empresas públicas, proceso que confronta intereses de sectores corporativos internacionales.

¿Qué hicimos en los 90? y uno piensa evitamos que se vendiera ANTEL[[21]](#footnote-21), hubo 15 días de huelga en la enseñanza, casi dos meses de huelga en la construcción, una marcha a Punta del Este como jamás hubo en el Uruguay. Claramente hubo movilizaciones en conjunto con la Concertación para el Crecimiento, no para derrocar el gobierno de Batlle que era lo más fácil de hacer, sino para mantener la democracia, que la gente decidiera el cambio que quisiera hacer y para colocar propuestas de cambio arriba de la mesa (FEDERICO, 1° de agosto de 2015).

Como queda expuesto, “lejos de ser un fenómeno secundario en vías de desaparecimiento, el sindicalismo está relacionado a las principales cuestiones políticas de nuestro tiempo y a los proyectos de transformación económica y social” (CATTANI, 1996, p. 90). En ese sentido, reforzamos que entre 1985 y 2003 hubo una crisis de sub-representación de la organización sindical tanto en el ámbito público como privado, no obstante, esta disminución de cantidad de sindicalizados no significó la cristalización de una crisis de estrategia del sindicalismo como sujeto contestatario que supo resistir el embate neoliberal en Uruguay.

2.5 CRISIS, DESEMPLEO Y LA CREATIVIDAD SINDICAL

El comienzo del nuevo milenio encuentra al país en una grave situación que se iría agravando. Asume el poder en el año 2000 Jorge Batlle, del Partido Colorado (PC), continuando la misma línea de políticas de corte neoliberal. Las elecciones para la llegada al poder tuvieron un resultado parejo, siendo el PC victorioso por sólo el 52,5% de los votos, frente al 44,5%[[22]](#footnote-22) que alcanzó el Frente Amplio en segunda vuelta. La conocida “crisis del real” suscitada en 1999 en Brasil y la crisis político-económica de Argentina de fines de 2001, comenzaron a hacer eco en la situación económica uruguaya. La crisis repercute de forma acelerada en los niveles de desocupación del país que llega a su tope máximo en el año 2003[[23]](#footnote-23). Ello repercute en la decisión de emigración de jóvenes hacia Europa y EEUU en búsqueda de nuevas posibilidades. Se calcula que el 55% de los que emigraron tenían entre 20 y 29 años,[[24]](#footnote-24) este gran número de personas en edad activa de trabajo hizo que la balanza de activos e inactivos fuera más desigual de lo normal.

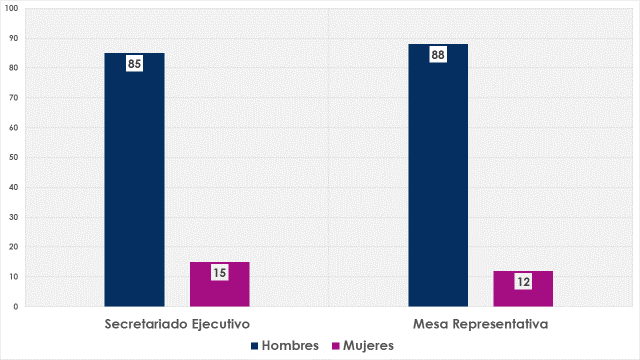
A partir del año 2002, la Central Sindical implementó campañas de afiliación como “Ud. Tiene derecho” y “José Pepe D´elia”, la primera etapa de las campañas duró tres años, se hizo énfasis en la libertad sindical y en la necesidad de sindicalización. Se realizaron cursos de formación en negociación colectiva, adoptando a su vez dos estrategias de afiliación: las “llegadas masivas en locales de trabajo” y “las llegadas por contacto” (PEREIRA, 2005). Fue la primera vez que la Central Sindical realizó campañas de este tipo y como fue expuesto por varios dirigentes, no se contaba con experiencia ni con recursos.

En cuanto a la situación de las mujeres en el país en ámbitos de poder se puede observar, como lo plantean Moreira y Johnson (2003), que aunque el sufragio universal femenino se estableció en el país en el año 1932, el año en que es electa por primera vez una mujer para un cargo legislativo es en 1942. Ya para el año 2002 el porcentaje de escaños ocupados por mujeres en ambas cámaras representaba el 11,5% (MOREIRA; JHONSON, 2003, p.6) siendo actualmente equivalente a un 18% de los escaños.

Esta baja representatividad de las mujeres en espacios institucionalizados de participación política también se refleja en lo sindical aunque en materia de género la organización viene trabajando hace ya más de 30 años. En el VIII Congreso de la organización que se realizó en el año 2003 se estableció un marco para la representación de género el cual establece un mínimo de 30%, ni más ni menos, de un mismo sexo a lo largo de toda la estructura sindical como cargos de dirección, cupos de formación, negociación colectiva, entre otros.

Esta medida formal se adoptó como forma de resistir la entonces constitución de la Central que obedecía, en 2003, a un 85% de hombres participando activamente en el Secretariado Ejecutivo y 88% en la Mesa Representativa, siendo el resto de los cargos ocupados por mujeres.

**Gráfico 1- Distribución por sexo en Organismos de Dirección del PITCNT del VII Congreso.**



Fuente: Zubriggen et al. 2003, p.17.

A modo de ejemplo incluso es importante señalar que en la Central Sindical los cargos de mayor jerarquía sindical eran y son ocupados por hombres y que como se verá esta herramienta aún no se ha podido implementar.

2.6 ¿UN MATRIMONIO ENTRE LA CENTRAL SINDICAL Y LOS GOBIERNOS DEL FRENTE AMPLIO?

Sobre la última década, se destaca que se suscitaron diversos cambios en materia de regulación laboral luego de que asumió el Frente Amplio. Para entender el vínculo entre el sindicalismo y el Frente Amplio (FA) es importante observar la relación que mantuvieron con anterioridad. Yaffé plantea que (2004) “en los años 90, el sindicalismo constituyó junto al Frente Amplio uno de los componentes de la lucha contra las reformas liberales impulsadas por los gobiernos de los partidos tradicionales, sin embargo también competían por la conducción de esa oposición” (YAFFÉ, 2004, p.64 - traducción propia).

Se puede observar que muchos de los militantes de las corrientes partidarias que conforman el FA (Partido Comunista, Partido Socialista, entre otros) tienen un fuerte arraigo dentro del movimiento sindical por lo cual varios dirigentes comparten el espacio sindical y el partidario. Sin embargo, Yaffé (2004) comprende que el vínculo entre ambos espacios se encuentra mediado por ámbitos de independencia, esto se hizo notorio en la vocación del Frente Amplio por adoptar un discurso policlasista, esto ha hecho que el sindicalismo confrontase con esta perspectiva frenteamplista.

Se mantuvo la autonomía entre Estado y sindicatos, aunque con variantes. Esto se constituye en un hecho destacable dado que la coalición política de izquierdas se ha construido en Uruguay de cara (y no de espaldas) a la coalición social de intereses subalternos organizados: trabajadores, cooperativistas, jubilados, estudiantes (ERRANDONEA, 2014, p.41).

En el VIII Congreso realizado en 2003, se presentaron varios documentos de trabajo, entre ellos “Balance y Perspectivas”, donde se debate cómo se posicionaría el sindicalismo frente a una posible coyuntura[[25]](#footnote-25) en la cual el Frente Amplio ganará el gobierno,

Hablamos de independencia y no de autonomía porque consideramos que nosotros como clase no somos ajenos ni al gobierno ni a la fuerza política que lo sustenta, en cuanto somos parte de lo uno y de lo otro. Somos constructores del proceso de unidad política y como clase no renunciamos a incidir y formar parte de las transformaciones impulsada programáticamente por la fuerza política que toma gran parte de nuestra plataforma reivindicativa” (PITCNT apud CAETANO, 2003, p. 16).

Un documento presentado por otra corriente de opinión explicitaba que la Central Sindical “en ningún caso aceptará subordinarse a las directivas del gobierno o de la fuerza política progresista”, esta “Independencia con involucramiento”, (ZUBRIGGEN, et al. 2003)continúa hasta el día de hoy.

En 2005, el gobierno electo de Tabaré Vázquez de FA reestableció los Consejos de Salarios, la principal herramienta tanto de lucha como de reestructuración del movimiento sindical. Para lograr que estos comiencen a funcionar de forma correcta se realizó una segunda etapa de campañas de afiliación que se enfocó principalmente en los Consejos. Su restablecimiento fue un acontecimiento político de gran relevancia para el sindicalismo uruguayo.

En el 2005 cuando a nosotros nos convocan a los Consejos de Salarios, este bueno, allí nos tuvimos que preparar, porque era todo una situación nueva, para muchos de nosotros que indudablemente comenzábamos en lo que se llamaba consejos de salarios y ahí empezó un poco como a fortalecerse. Primero porque se dio como un aire medio cuasi de libertad al principio de poderse sindicalizar, el derecho a la sindicalización, después el tema de regularizar, de ponerle piso a todas las cantidad de irregularidades que habían en ese momento, o sea no tenía derecho al seguro de paro, te echaban porque se les antojaba o querían, te cambiaban el sueldo de un oficial por dos peones, o a los oficiales les pagaban menos no había sueldos por tareas, no había definiciones de tareas, entonces tuvimos que preparar absolutamente todo, o sea sindicalizar, organizar, preparar trabajadores y trabajadoras y salir a lo que nosotros llamamos a lo que fue “la apertura del movimiento sindical”, no fue fácil y no fue absolutamente fácil eso (ALDANA, 25 de julio de 2015).

Es también en este proceso de vínculo con los gobiernos del Frente Amplio que se sancionó la denominada Ley de Fueros Sindicales que regula las licencias por ser dirigente sindical, estableciendo su posibilidad y su intercambio por horas pagas. Con la ley se facilitó la afiliación ya que se podía intercambiar horas de trabajo por horas sindicales, con lo que muchos dirigentes pudieron dedicarse sin mayor problema a la militancia. Cabe mencionar que son varias las cristalizaciones jurídicas que el vínculo entre el sindicalismo y el Frente Amplio generó. Varias de las leyes que mencionamos demuestran esta tendencia en la cual confluyen intereses comunes.

Las problemáticas de mujeres trabajadores fueron incorporadas en varias normas. Por un lado, la **Ley Nº 18.065** que regula el trabajo doméstico y que en el 2008 comenzaría a tener Consejos de Salarios. Es importante destacar que para el año 2011 el 19% de las mujeres trabajaba en este sector en el país. **Por otro lado, la Ley Nº 18.868 que hace referencia a la prohibición de exigir test de embarazo o certificado médico de ausencia de gravidez para cualquier tipo de cargo y en cualquier circunstancia (tanto de ingreso al empleo como al momento de recibir un ascenso).**

**El segundo gobierno del Frente Amplio, presidido por José “Pepe” Mujica estuvo signado por la aprobación de varias leyes controversiales a nivel social como la** Nº 18.987 que regula la interrupción voluntaria del embarazo. Esta ley ya había sido vetada por Tabaré Vázquez en 2008 y fue reformulada para ser aprobada en 2012. El tema tuvo amplia discusión dentro del movimiento sindical y sobre todo en el ámbito de la Secretaría de Género, Diversidad y Equidad,

el veto del aborto por parte de Tabaré no fue una pavada, por suerte tuvimos la posibilidad de saltar primeros como PITCNT a repudiarlo pero ese veto demuestra también que de una estructura de un líder del porte de Tabaré Vázquez que es un líder sumamente popular, que no es un salido de una caja burguesa (…) es un líder popular, carismático, querido, de un sector de actividad que es sumamente respetado. Lo escribió, Florencio Sánchez “mi hijo el Doctor”, sigue intacta esa teoría de Florencio Sánchez, hombre visionario si los hay, pero que vetara un tema de la salud, y de la gravedad de la discriminación porque no hay tema más discriminatorio que el aborto, eso también marca que, yo veo como que el veto de Tabaré habilitó subliminalmente “a las mujeres les hacemos, puf, lo que sea, total son las mujeres” (…) el PITCNT estuvo a la altura de los acontecimientos siempre, porque ahí es lo que te digo del discurso, porque vos tenés el calco del discurso no es comparable o palpable a la realidad. (VALERIA, 27 de julio de 2015).

Errandonea (2014) comprende que en “el gobierno de Mujica y la bancada del Frente Amplio extienden el impulso reformista hacia una “agenda post-materialista” (ERRANDONEA, 2014, p.44) comprendiendo en esta a las leyes de aprobación del matrimonio igualitario promulgada en abril de 2013 y la ley que aprueba la legalización del consumo de marihuana en diciembre de 2013. En todas ellas el sindicalismo tomo postura a favor y llevando a cabo movilizaciones en ese sentido.

Por otro lado, una de las leyes que nació en el seno de movimiento sindical fue la que atañe a la **responsabilidad penal empresarial en caso de accidentes laborales, configurada fundamentalmente en uno de sus sindicatos más fuertes como lo es el SUNCA (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos). Esta ley atravesó un arduo proceso para su aprobación debido a que afecta directamente intereses empresariales.**

Lo cierto es que la relación entre el sindicalismo con el paso del tiempo de los gobiernos frenteamplistas ha ido cambiando,

Es muy diferente el negociar con un gobierno de izquierda, que es de los tuyos, a un gobierno de derecha, es completamente diferente. Mirá yo tengo un abogado que dice “el peor patrón es el sindicato”, con eso te das cuenta cuando vos vas a negociar con gente que ya estuvo en un sindicato, ellos son más, parecen más duros, más intransigentes o capaz que te dicen la verdad de la milanesa de entrada y vos te enojás mucho. En los gobiernos de izquierda nos doraban la píldora, nosotros íbamos pa’ delante chochos de la vida. Pero en realidad te digo, que me parece que es mucho más duro de negociar, además conocen todas las estrategias nuestras, tienen esa ventaja que nacieron dentro del movimiento sindical y saben. (…) Nosotros pasamos todo el quinquenio pasado sin aumento salarial y viste que siempre das la oportunidad, primer periodo de gobierno hay que ordenar la casa, segundo periodo de gobierno, vos esperas algo, pasaron 5 años no nos tocó nada, bueno este no podemos dejarlo pasar (GINA, 10 de agosto de 2015).

En la actualidad varios ex dirigentes sindicales se encuentran en puestos tanto del Poder Legislativo Nacional como del Ministerio de Trabajo, ejemplo de ello es que Juan Castillo -ex Presidente y Coordinador de la Central de trabajadores- es el actual Director de Trabajo, y Oscar Andrade -ex dirigente sindical del SUNCA- es diputado por el Partido Comunista.

Este año debe votarse en el Parlamento el presupuesto quinquenal por lo que varias sindicalistas consideran que este semestre será el de mayor conflictividad, ya que el gobierno entrante no se ha mostrado dispuesto a modificar su presupuesto pese a las demandas sociales. Ejemplo de ello es la lucha que llevan a cabo los gremios estudiantiles y obreros, en demanda de un 6% del PBI para la educación.

Los sindicalistas consideran que en tanto el FA es una coalición de izquierda, progresista, “está en disputa”, o sea, que se le debe “llamar la atención”, para que “no pierda el rumbo”. En ese sentido, se abre el interrogante acerca del real “matrimonio” entre sindicalismo y gobierno.

A nivel nacional, la agenda del sindicalismo en el presente se sintetiza en el *spot* publicitario que afirma “Cuando a los trabajadores nos va bien, al país le va bien”, haciendo referencia directa a los recortes, a la necesaria contratación efectiva de los terciarizados y a las pautas salariales propuestas por el gobierno. En cuanto al plano internacional, la Central lleva durante muchos años una lucha emprendida contra proyectos de libre comercio como el ALCA (Área de Libre Comercio de las Américas) o el reciente TISA (Trade In Services Agreement), demostrando que se trata de proyectos imperialistas de los EEUU. El PITCNT llega a la actualidad confrontado con el nuevo gobierno Frenteamplista de Tabaré Vázquez. Asimismo, la Central se encuentra en un proceso de reestructuración interna.

2.7 EL PITCNT HOY

La estructura actual del PIT-CNT es compleja en términos de jerarquías y cantidad de cristalizaciones institucionales para quienes no participan de el, por lo que es,

Bastante complicado entender, la dinámica del PITCNT, es bastante complicado para el que no está metido en esa dinámica y además todo esto sumado a que tu ahí tienes que manejarte con diferentes corrientes de opinión, y más allá de las diferentes corrientes de opinión sabes que tiene que haber un objetivo o una conclusión final que contemple a todas las corrientes de opinión, para que se mantenga la unidad y que todos levantemos la manito ¡Viva la unidad del PITCNT! todos a la vez. (ROSA, 8 de agosto de 2015)

Sucede que los dirigentes sindicales que se encuentran en los espacios de decisión como el Secretariado Ejecutivo o la Mesa Representativa participan también de otros ámbitos como Secretarías, Departamentos y/o Comisiones con el fin de tener una responsabilidad adicional en el conjunto de la estructura. La creación de espacios como los Departamentos y las Comisiones surgen por necesidad de discusión de temas sociales así como por la presión de los representantes sobre el abordaje específico en un tema en particular.

**Figura 3- Estructura de funcionamiento cotidiano del PITCNT.**



Fuente: Elaboración propia en relación a datos obtenidos por la página web del PITCNT, 2015

La estructura y la referencia que los propios sindicalistas realizan al describirla muestra cómo las jerarquías no son la clave para entender el funcionamiento real del PITCNT, sino que la idea de la unidad sindical atraviesa toda la Central. Su propio complejo edilicio muestra en su infraestructura esta propensión a la unidad como principio rector. La Central Sindical está ubicada en la capital del país, en un barrio próximo al centro, lo cual hace que sea fácil su acceso desde diferentes puntos. Otros espacios que no se observan en la foto posterior corresponden a su fachada principal que está pintada de color rojo y blanco, conteniendo el nombre de la sede junto con la bandera nacional y la bandera del PITCNT. Las salas tienen nombres de representantes históricos del sindicalismo, varias remiten a mujeres sindicalistas. Las banderas colocadas en el edificio de la Central demuestran incluso “la unidad sindical” sin jerarquías.

**Fotografía 1- Edificio de la sede Central del PITCNT “José Pepe D´elia”.**

****

Foto: Elaboración propia, 2015.

Las banderas ilustran el segundo piso de la Central, donde se desarrollan las actividades de los máximos representantes[[26]](#footnote-26).

Un dato interesante mencionado por varias sindicalistas del PITCNT es el reconocimiento de ex dirigentas históricas de la Central Sindical. Varias mostraron que su conocimiento se dio por medio de historias orales, anécdotas o un hecho de gran relevancia que marcó sus vidas. Las actuales sindicalistas manifestaron como un inconveniente la falta de acceso a materiales donde se explicitara la vida de las mujeres que trabajaron el PITCNT anteriormente. Las dirigentas más nombradas fueron Jorgelina Martínez, una ex sindicalista uruguaya que falleció en 2009 siendo compañera de militancia de varias de las actuales militantes, y Julia Arévalo, reconocida por ser de las primeras mujeres electas al Parlamento Nacional en 1942, por su trayectoria de militancia en el Partido Comunista.

Existe un símbolo de la lucha contra la violencia de género, se trata de un lazo violeta en las puertas de las salas.

La estructura tanto edilicia como de organización interna conserva el valor de la unidad, que es desafiada cada dos años, momento en el cual se realiza el Congreso que define las autoridades para el próximo periodo.

Es importante destacar que en el mes de junio de 2015 en el XII Congreso del PITCNT fue definido un Secretariado Ejecutivo que no cuenta con mujeres dentro de sus diecisiete cargos plenos. Sólo tres mujeres participan en este ámbito sin voto pero con voz como medida paliativa a la presión ejercida por las propias sindicalistas[[27]](#footnote-27). Se puede afirmar que el PITCNT es tema de debate entre las mujeres en la actualidad, sobre todo porque ellas se encuentran sub-representadas fundamentalmente en los espacios de poder más importantes como los cargos de dirección. A lo largo de este apartado pudimos entrever las causas institucionales y estructurales de la conformación de un sindicalismo tradicional en el que las mujeres no se sienten representadas. A su vez, mostramos cómo las cuestiones de género se encuentran aún hoy desligadas de las cuestiones de clase en estos espacios por su conformación histórica y por una falta de debate transversal sobre la temática.

La pregunta acerca de ¿Dónde están las mujeres en el sindicalismo? sigue resonando sin respuesta acabada. Las primeras señales de luz indicarían que el origen de la Central Sindical no puede desentenderse del contexto político general. Queda claro que el sindicalismo no fue forjado para que las mujeres militen en él. Esta pregunta inicialmente planteada, empezará a reformularse en un sentido puramente cualitativo que ayude a comprender las razones que dan cuenta de esta situación. Con este fin no es posible un análisis que no considere la posición de las mujeres que actúan en el sindicalismo hoy.



*Ricardo Liniers (2014)*

**3 LAS DESIGUALDADES TIENEN “NOMBRE DE MUJER”**

Comprender la situación de las mujeres en el contexto de un capitalismo dependiente como en el caso uruguayo implica el conocimiento de conceptos de las teorías feministas que son llaves para demostrar y caracterizar sus espacios de militancia. Estos conceptos son observados en consonancia con la realidad social uruguaya y con el caso en particular, buscando entender las limitaciones que las mujeres encuentran a la hora de proyectar una actividad militante.

3.1 LAS IMPLICANCIAS DE VIVIR EN UN SISTEMA CAPITALISTA, DEPENDIENTE Y PATRIARCAL

Para comprender de qué hablamos cuando nos referimos al concepto de “patriarcado”, es necesario aclarar que contiene una raíz etimológica doble: por un lado *pater* que hace referencia a padre -pero sin tener en si una alusión directa a la filiación biológica sino referente a hombre- y por otro lado, a *arkhé* que es la noción de autoridad. Su conjunción explicita el sistema de relaciones en el cual el hombre posee poder de autoridad. Este término ha sido usado por los primeros análisis de la realidad social de las mujeres como los de Alexandra Kollontai, Flora Tristán y Simone de Beauvoir, posteriormente fue rescatado por las materialistas francesas en la década de 1970.

Desde una perspectiva feminista clasista, el patriarcado puede ser visto como “[…] una organización social de género autónoma conviviendo de manera subordinada, con la estructura de clases sociales” (SAFFIOTI, 1992, p.194). Esta organización se encuentra permeada directamente por el binomio dominación/explotación según el cual las relaciones entre los sexos implican que los hombres poseen un mayor poder que las mujeres por estar insertos en el patriarcado como sistema de valores, acciones y por consiguiente omisiones que son reproducidas a nivel societal. Este sistema se encontraría internalizado inconscientemente generando y regenerando en ambos, la dominación. Dado lo anterior, el patriarcado configura una determinación estructural sobre la cual versan todo tipo de relaciones sociales, políticas y económicas de manera desigual y jerárquica.

Esto se correlaciona con el binomio público/privado el cual define los espacios de dominación mostrando cómo el espacio privado es dominado por el hombre pero es desde ahí que las mujeres se proyectan a la vida social por ser las que quedan encargadas del trabajado llamado reproductivo[[28]](#footnote-28) en el hogar. En cuanto al espacio público, este fue el primer lugar a conquistar en las luchas feministas de los años ‘40 y ‘50 por el derecho al voto y la representación de intereses políticos.

Entendemos al patriarcado como una relación que permea todos los espacios sociales y por ello se materializa en acciones y omisiones, además debe comprenderse en relación directa con el sistema capitalista actual el cual reproduce la explotación de las mujeres y sus formas de dominación en toda la dinámica social.

Vale aclarar que no existe una única vertiente feminista latinoamericana que aborde el tema sino que los feminismos se encuentran en pleno período de algidez construyendo y des-construyendo desde la teoría y principalmente desde la práctica las características de este patriarcado. “Esto tiene que ver con las condiciones materiales y sociales de estas regiones del mundo, no obstante hay producciones importantes y sobre todo muchas prácticas políticas poco teorizadas y conceptualizadas” (CURIEL, 2010, p.73-74).

La no existencia de un único feminismo responde la diversidad de la realidad latinoamericana siendo que muchas de las corrientes feministas que se postulan comienzan a observar su realidad desde diversas perspectivas, teniendo como base a las mujeres como sujetos subalternos dentro de una intersección de género, raza/etnia y clase en un sistema capitalista particular.

Experiencias como la de Las Cómplices, Las Próximas, Las Chinchetas, Mujeres Creando, Mujeres Rebeldes, Lesbianas feministas en Colectiva, el Movi­miento del Afuera con sus obvias diferencias, desde República Dominicana hasta Argentina, han propuesto un feminismo excéntrico, del afuera, desde la frontera, comunitario, desde los márgenes como espacios posibles de construcción política desde la acción colectiva autogestionada y autónoma, que produce teoría propia y un pensamiento descolonizador frente al eurocentrismo y a la teoría y perspectiva de género más conservadora, y que cuestiona de fondo la relación saber-poder y la dependencia a las instituciones (CURIEL, 2010, p.73).

Cabría pensar las características de un patriarcado particular donde las condiciones para la acumulación primitiva se suscitaron bajo la reproducción de mano de obra trabajadora de manera forzada (FEDERICI, 2013). Este tipo de capitalismo se asienta sobre la explotación de las mujeres indígenas y africanas esclavas, comprendiendo que no existía hasta entonces una división sexual del trabajo como la conocemos en la actualidad (MENDOZA, 2010) sino que sus relaciones sociales se basaban en la reciprocidad. Por lo tanto, la división sexual del trabajo en América Latina se dio de la mano del establecimiento de la Colonia, con valores que conjugaron el nuevo sistema capitalista dependiente en relación patriarcal. Esta relación del patriarcado y el capitalismo hace que estos confluyan en América Latina para poder mantener la reproducción del capital, siendo que este basa en la producción del trabajo reproductivo doméstico de las mujeres (ESPINO, 2011). Siendo esta conjunción una de las bases del capitalismo contemporáneo.

La realidad que es colonial y patriarcal, capitalista, procura enseñar que somos seres individuales, por lo tanto ajenos al Otro, es necesario aceptar que somos los Otros y que somos comunales, que nuestra reflexión parte desde lo concreto, desde los procesos vivos que nos aportan las herramienta para la reflexión. Minar el pensamiento colonial, dar un sentido a la reproducción de la vida, razonar emocionalmente, la invención de nuevos términos que rompan con las visiones positivistas y universales, son los desafíos a los que nos enfrentamos (MARTÍNEZ LUNA, 2015, p.1)

Bajo esta lógica de pensamiento es que se encuentra este trabajo conociendo los límites de conceptos creados por feminismos de otras regiones pero con el afán de observar la realidad particular en el terreno latinoamericano y uruguayo[[29]](#footnote-29). Es por ello que el análisis de la realidad social de las mujeres uruguayas sindicalistas debe contribuir a la reflexión sobre las mujeres en el capitalismo dependiente y patriarcal, por lo cual el horizonte es vislumbrar las opresiones del patriarcado pero fundamentalmente su resistencia y su construcción hacia una sociedad sin explotados ni explotadas, ni explotadores ni explotadoras como ellas mismas lo formulan en el hilo conductor de sus relatos. Este trabajo parte de la idea de que en el sindicalismo las mujeres se encuentran relegadas de los ámbitos de poder y para entender ello consideramos necesario repensar el espacio sindical.

3.1.1 ¿Cómo repensar el Espacio Sindical desde el Patriarcado?

Las autoras de la corriente de pensamiento feminista clasista concuerdan en el hecho de que el patriarcado como sistema se encuentra inserto intrínsecamente en la explotación capitalista y se relaciona con los cambios dentro del mismo. La institución sindical ha estado basada en la disyuntiva de clase y dedicada a la búsqueda de una sociedad sin explotados ni explotadores. No obstante, el sindicalismo no ha considerado integralmente las opresiones de género intrínsecas a la explotación capitalista, llevándonos al cuestionamiento: ¿Porque sucede esto?.

Esta reflexión sobre clase y género como conceptos que se encuentran en el accionar de la institución es experimentada por las mujeres entendiendo que “la contradicción más importante en la sociedad es la de clases, ¿pero la de género?, no escapa a eso, o sea, es una construcción que está dada en todos los sentidos. Creo que falta dar esta discusión en la Central” (TAMARA, 5 de agosto de 2015). Desde la posición sindical se continúa con la lógica de la teoría marxista ortodoxa, la situación de desigualdad entre hombres y mujeres se entiende de la siguiente manera, “la primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para la procreación de los hijos” (ENGELS, 1977 [1884], p.70). Cabe recordar que Friedrich Engels se dedicó inicialmente al estudio de sociedades que forjaron la occidental como la griega y la romana. Esta división sería la que posteriormente generaría otras desigualdades, siendo la familia la primera de estas.

El propio Engels comprende que existe una relación de opresión de las mujeres en el capitalismo pero la reduce a una consecuencia implícita del capitalismo por lo que, una vez que se libere la clase proletaria se alcanzaría la liberación de las mujeres.[[30]](#footnote-30) A su vez, el materialismo histórico ortodoxo desconsidera al trabajo doméstico por no ser, según su visión, un trabajo productor de plusvalía de manera directa. Es posible comprender que lo que sucede en el ámbito sindical es que al ser en gran parte fundamentado en una concepción materialista no comprende a las relaciones patriarcales como primordiales. Ahora bien, cuando se las considera, se entiende que son un problema teórico y pragmático a resolver, desde una perspectiva democrática del estilo “debería haber más mujeres para aportar con su sensibilidad”.

3.1.2 Desigualdades dentro y fuera de la Casa.

El patriarcado como sistema de relaciones se materializa de diversas formas dentro del propio sindicalismo, puede observarse una diferenciación de ámbitos de participación de las mujeres y de los hombres[[31]](#footnote-31). El patriarcado como sistema es primordialmente defendido por dos corrientes de pensamiento que formulan y reformulan su base: una de carácter naturalista y otra de complementación.

La base de carácter naturalista[[32]](#footnote-32) refiere a las cuestiones biológicas y a la posibilidad de ser madres, la segunda se encuentra enraizada en una cuestión de complementariedad entre los sexos entendiéndola como la relegación de cada sexo a un espacio, hombres al ámbito público y mujeres en el ámbito privado. Esta supuesta distinción de espacios hizo que la participación femenina haya sido proporcionalmente menor en ámbitos considerados públicos.

Lo cierto es que recientemente ha habido una creciente preocupación de las ciencias sociales por este hecho, ha sido considerado un ejemplo de los varios déficits de la democracia en América Latina. Debido a ello, se ha estudiado la participación política en diferentes espacios, partidos, parlamentos, mercado laboral, educación, entre otros. Estas investigaciones parten de las desigualdades de género, es decir de las desigualdades de poder inscriptas en las relaciones sociales entre hombres y mujeres (SCOTT, 1989), fundamentalmente bajo las diferencias de espacios de participación en el binomio público/privado.

Este trabajo vislumbra estas diferencias entendiendo que estos espacios se encuentran en total conexión, como lo ilustran las voces de las mujeres sindicalistas. De hecho, varias sindicalistas del PITCNT consideran que en su cotidianeidad encuentran esta división de espacios y tareas entre lo público y lo privado con un rango de jerarquía entre ambos, siendo los hombres los que siempre llevan la voz en público.

La diferenciación de espacios parte de entender al espacio doméstico como el espacio de las mujeres siendo este considerado de menor *status* social. Las teorías feministas, por su parte, consideran que el trabajo reproductivo contiene en sí valor de uso y valor de cambio (DELPHY, 2009) ya que es consumido por la familia y en caso de necesitarlo, es comprado en el mercado como cualquier otra mercancía, forjándose este trabajo en la delegación de las tareas domésticas a las mujeres (HIRATA, 2001).

Un estudio realizado en Uruguay[[33]](#footnote-33) muestra que para el año 2013 las mujeres trabajaban el doble de horas dedicándose a “trabajo no remunerado” en comparación a los hombres. Estos por su parte, trabajaban más horas en comparación a las mujeres en “trabajos remunerados” sólo que: la sumatoria de horas entre “trabajo remunerado” y “no remunerado” repercute en que las mujeres tengan una mayor carga horaria total de trabajo. También se observa que la mayor diferencia se da en el cuidado infantil y en los cuidados de personas dependientes, siendo que para este último caso aumenta la proporción si se consideran personas de bajos ingresos.

Este tipo de trabajo considerado “no remunerado” es tan débilmente considerado socialmente ya que muchas veces, en algunos *surveys* se postula “mi madre no trabaja, es ama de casa”. Esta forma de comprensión del trabajo doméstico o reproductivo y su cantidad de horas, es lo que ha llevado a algunas feministas a caracterizar este trabajo como el “interminable”[[34]](#footnote-34), otras, postulan que las mujeres no sólo tienen una jornada laboral sino que por la construcción social de ser mujer poseen dos jornadas, una reproductiva doméstica y una productiva. En esta relación, el trabajo aparece como un factor de reconocimiento y exclusión, como ya lo especificaron las feministas “lograr un segundo empleo nunca nos ha liberado del primero” (FEDERICI, 2013, p.56).

Estas dos jornadas tienen características peculiares, por un lado,

el trabajo productivo es realizado dentro de un periodo de tiempo establecido, delimitadas horas del día, determinada cantidad de años, siendo igualmente esto muy variable, de acuerdo al modo de producción y organización de cada comunidad. En contraposición al trabajo productivo, el trabajo doméstico debe llevarse a cabo todos los días a lo largo de la vida de una persona (BATTHYÁNY, 2004, p30).

3.2 LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

*“La diferencia salarial existente es consecuencia de la división sexual del trabajo de una sociedad capitalista y patriarcal”[[35]](#footnote-35)*

Uno de los conceptos que puede vislumbrar la desigualdad en el espacio sindical es la “división sexual del trabajo” (KERGOAT, 2009), En un comienzo, este término refería a dos situaciones distintas, por un lado, a los estudios socio-gráficos sobre la distribución de los trabajos y profesiones entre hombres y mujeres, tanto reproductivos como productivos. Una segunda acepción hace referencia a que las diferencias en la distribución de los trabajos corresponden a procesos estructurales y no naturales, a construcciones sociales de feminización y masculinización, entendiendo que entre ambos existe una jerarquía.

Producto de esta segunda visión es el feminismo clasista francés de la década de los años ’70 comenzó a estudiar la cantidad de horas de trabajo que las mujeres realizan en el hogar, en comparación con los hombres. La finalidad era mostrar cómo este trabajo es considerado menor e irrelevante por realizarse en el ámbito privado. A su vez, se analizaron estos datos socio-gráficos en una línea temporal de larga duración de modo de visualizar cómo esta división resulta estructural.

En cuanto al concepto de división sexual del trabajo, su expresión más aceptada refiere a la conceptualización de Kergoat (2003)

La forma de división del trabajo social consecuente de las relaciones sociales de sexo; esa forma es históricamente adaptada a cada sociedad. Tiene por característica la destinación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y las mujeres a la esfera reproductiva y simultáneamente, la ocupación de los hombres de las funciones de fuerte valor social agregado (Políticas, religiosas, militares, etc.). Esa forma de división sexual del trabajo tiene dos principios organizadores: el de la separación (existen trabajos de hombres y otros de mujeres) y el de la jerarquización (un trabajo de hombre “vale” más que uno de mujer) (KERGOAT, 2003, p.2).

Estos dos principios son fundamentales a la hora de entender el alcance de esta definición. Por un lado, la división sexual del trabajo no es un dato estable ni inmutable en las sociedades, y por otro, puede existir esta diferenciación de una sociedad a otra. Este concepto resulta útil siempre y cuando se readapte al contexto socio-estructural en el cual viven las mujeres. La “división sexual del trabajo” es un fenómeno histórico y social, pues se transforma y reestructura de acuerdo con la sociedad de la cual forma parte en un determinado período” (NOGUEIRA, 2006, p. 28). Al mismo tiempo, lo que en la teoría se llama el principio de separación -que forma parte de la definición- en América Latina se ve reflejado en la feminización de trabajos y profesiones. Las mujeres al comenzar a formar parte más activa del trabajo productivo se involucran en actividades “típicamente femeninas, como profesoras, enfermeras, secretarias, asistentes sociales, etc” (FARIA; NOBRE apud CARVAHAL, 2004, p.67).

Esta construcción social de trabajos sexualizados bajo esta división de espacios productivos y reproductivos, donde hombres y mujeres se encuentran desde su socialización enmarcados en futuros trabajos y espacios, ha servido al mantenimiento del capitalismo (Antunes, 1999; Hirata, 2001). Los salarios incluso, son establecidos en relación a esta división repercutiendo en que las mujeres se encuentren en condiciones de vulnerabilidad en relación a los índices de desempleo y pobreza.

¿Cómo es vista esta división por las mujeres sindicalistas? La mayoría de las mujeres entrevistadas consideran que las mujeres al salir a trabajar reproducen el rol del espacio privado:

la mujer de hecho cose, lava, plancha, cocina, cuida gurises, entonces cuando salen a trabajar y no tienen otro medio, salen a coser, a lavar, a planchar, a cuidar gurises. Entonces estas compañeras que están en su casa cociendo, como también les pasa a las que están tejiendo, muchas veces piensan que es una entradita que les llega a su casa, porque mientras miran la tele están cociendo. Lo que no entienden es que es trabajo, que están siendo explotadas, que les están pagando una miseria y que en realidad tienen que defender también sus derechos y que la única forma que ellas realmente puedan defenderse es juntarlas, organizarlas (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Es llamativo en los relatos, cómo muestran la interconexión en sus reflexiones sobre la realidad social y la militancia.

El concepto de “relaciones sociales de sexo” (KERGOAT, 2010) es fehaciente al exponer las bases sobre las cuales se materializa el patriarcado, estas relaciones tienen dos peculiaridades, son co-extensivas, es decir se producen y se reproducen por accionares del patriarcado, y son co-sustanciales en tanto formulan un entramado de prácticas sociales, (KERGOAT, 2010) posibilitando la jerarquización entre los hombres y las mujeres, mediante la exploración, dominación y opresión. Por sus características las transformaciones de este tipo de relaciones las que posibilitan un cambio de accionar social. Por otro lado es posible categorizar a las relaciones intersubjetivas como “aquellas que se dan entre individuos concretos entre los cuales se establecen” (KERGOAT, 2010, p.95) lo cual, no tiene por qué ser reflejado a nivel social.

En síntesis, la expresión “somos las oprimidas dentro de los oprimidos” (ACOSTA, 2015, p.3) fue formulada por una militante sindical para explicar su condición de mujer trabajadora. Esta reflexión se encuentra en consonancia con la visión de comprender que la “clase obrera tiene dos sexos” (SOUZA LOBO, 2011), además de una relación de explotado/explotador, las mujeres explotadas por el sistema capitalista también se encuentren dominadas en las relaciones sociales del patriarcado lo que funda una doble explotación.

3.2.1 Uruguay: Desigualdad y Brecha Salarial

A partir de una lectura de los datos sobre el mercado laboral en Uruguay es posible observar que las mujeres se concentran en determinados trabajos, como servicio doméstico, salud y enseñanza. El siguiente grafico indica esta concentración a través del porcentaje de mujeres según sector de actividad.

**Gráfico 2 – Porcentaje de mujeres en el total de ocupados según rama de actividad.**



Fuente: Mapa de género, El mercado de trabajo uruguayo, CIEDUR.2009.

Otro hecho representativo de la división sexual del trabajo refiere a que Uruguay es el segundo país con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres de la región, siendo que en 2007 alcanzó un 26,3%. Para calcular este dato se controlaron hombres y mujeres con iguales características de educación y edad.

La teoría feminista ha formulado una analogía llamada “piso pegajoso” (BOOTH et al.2003; ARDENCHE, 2011) que hace referencia a que las mujeres se encuentran en la base de la pirámide económica de la sociedad. Ya sea por poseer salarios menores, empleos sin seguridad social y de baja calidad, estar en los mayores índices de pobreza e indigencia, estos datos muestran cómo esa posición no corresponde sólo a las crisis económicas sino a un tratamiento general hacia las mujeres. Por ello la analogía con “pegajoso” en tanto dificultad de salida de esa situación.

La brecha de género también puede ser analizada a través de otros indicadores. La comparación entre las tasas de actividad, empleo y desempleo de las mujeres comparadas con la de los hombres muestran esta amplia distancia.

**Grafico 3- Brechas de género de las tasas de actividad, empleo y desempleo. País Urbano.**



Fuente: Mapa de género, El mercado de trabajo uruguayo, CIEDUR, 2009.

El gráfico muestra cómo la brecha de género relativa a desempleo es mayor para las mujeres en el periodo de 1986 a 2008, siendo esta entre un 60% a un 80% mayor que la tasa masculina. Por lo cual se corrobora que las mujeres además de estar en los empleos considerados de menor *status* social, se encuentran en gran desigualdad con respecto a los hombres que buscan empleo.

Si se disgrega la tasa de desempleo correspondiente al año de 2013 (como lo realizó un estudio del MIDES que pretende comprender a partir de esa tasa, qué población desempleada se encuentra en estado de pobreza, así como qué porcentaje es afrodescendiente) podemos observar que las mujeres más afectadas por dicha tasa son las jóvenes entre 14 a 21 años de edad. Además que el 22,7% son mujeres pobres y que el 12,4% son mujeres afrodescendientes.

La división sexual del trabajo asume características peculiares como la flexibilización laboral, la precariedad y la informalidad. Sobre este punto Oliveira (1997) afirma que las mujeres en América Latina son las que tienen más propensión a insertarse en el mercado de trabajo no asalariado, de manera domiciliar por cuenta propia informal, así como de tiempo parcial en trabajos formales. A la vez, las mujeres constituirían la mayor parte de la población desocupada en los países del Cono Sur.

Por su parte Carvalhal (2004) sostiene que “la fragilización es una tendencia que tiene alcanzado ambos sexos, pero son las mujeres las más perjudicadas, porque el índice de mujeres que ingresan en el mercado de trabajo es superior al índice masculino” (CARVAHAL, 2004, p.51).

**Gráfico 4 -Tasa de desempleo según situación de pobreza, ascendencia afro/no afro, área de residencia y tramos de edad. Total País, 2013.**



Fuente: Inmujeres, MIDES, 2013.

Con relación a este paneo general sobre la situación de las mujeres y el trabajo en Uruguay, observando en particular la división sexual del trabajo, es que podemos afirmar que las mujeres tienen efectivamente dos jornadas de trabajo. Existe incluso un debate que considera una triple jornada y lo que ello significaría. Algunos autores piensan que esta nueva jornada se encontraría ligada a los cuidados de personas con discapacidad o personas en edad avanzada (SILVA, 2003), otros consideran que la tercera jornada radicaría en el trabajo de militancia política, partidarias, sindical (CARVALHAL, 2004) o comunitaria, hasta sexual en el caso de la autora (FALQUET, 2006).

La tercer jornada de trabajo como lo desarrolla Carvalhal (2004) puede observarse en la cantidad de horas que se destinan a esta actividad y que a la vez acompaña las dos anteriores, siendo un refuerzo de lucha contra la opresión de las mismas.

El trabajo de campo realizado para el presente estudio muestra cómo esta tercera jornada (sindical en este caso) se encuentra interligada a las otras dos de forma dependiente. Las sindicalistas ven su militancia como un “trabajo sindical” el cual tiene peculiaridades al igual que sus trabajos anteriores.

Así como en el trabajo productivo, la distinción de una “división sexual del trabajo” permea la esfera sindical. En el PITCNT, según su presidente, no existe un censo que releve de manera sesgada la cantidad de mujeres y de hombres sindicalizados. Sin embargo, frente a una consulta de los principales sindicatos que tienen esa información digitalizada, es posible observar que la población de mujeres sindicalizadas es apróximadamente igual a la de los hombres.

Además tanto a partir de un relevamiento realizado a sindicalistas mujeres, así como según información ofrecida por la Secretaría y Departamento de Género, Diversidad y Equidad del PITCNT, existe una aproximación de dónde se encontrarían la mayor parte de las mujeres sindicalizadas: en los sindicatos de la salud, enseñanza, vestimenta, servicios de comercio y domésticos.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se corresponde con la afiliación de las mujeres a los sindicatos. Sin embargo esto no significa que -como se mostrará posteriormente- estos sindicatos tengan en sus principales cargos de dirigencia a mujeres dentro de la estructura del PITCNT.

No quiero ser secretaria de actas o tesorera, quiero treparme al camión y hacer el engrudo (ACOSTA, 2015, p. 3)[[36]](#footnote-36)

La división sexual del trabajo se reproduce dentro del sindicalismo en tanto las mujeres ocupan lugares distintos, o sea, separados de los hombres, siendo estos incluso jerárquicamente de menor prestigio social. En el accionar cotidiano del sindicalismo las mujeres se encuentran relegadas de varios espacios por ser considerados de hombres, generalmente ocupan puestos como: secretarias, tesoreras, directoras de las Secretarías de género, entre otros, considerados específicamente “de mujeres”. Por lo que dentro de la tercera jornada que implica la militancia sindical siguen en los mismos roles de trabajo que en el trabajo productivo.[[37]](#footnote-37)

3.3 El tiempo en la vida sindical

*“A veces pienso que estoy de visita en mi casa”*

*(GINA, 10 de agosto de 2015)*

El tiempo de ocio en el capitalismo de hoy, está determinado por el tiempo de trabajo en las sociedades occidentales (DEDECCA, 2008) siendo esta distribución diferente en el caso de los hombres y las mujeres. Nuestra idea de “tiempo disponible” se encuentra ligada al tiempo que excede el tiempo de trabajo productivo. El tiempo disponible ha cambiado con el pasar de los años y con las regulaciones derivadas de las nuevas morfologías del trabajo en el marco del capitalismo.

El trabajo productivo, aún hoy en transformación, forjó que en nuestras configuraciones sociales exista un trabajo que se realiza en un local especialmente adecuado para tal fin y otro, que es realizado en el hogar. Para las mujeres, esta distinción no existe. La sociedad de la información pone en pauta los tiempos y locales de cada trabajo, por lo que el supuesto limite espacio temporal del trabajo productivo se transforma y no así, el de las mujeres que trabajan en sus casas.

Por su parte, las mujeres sindicales tienen tres jornadas (productiva, reproductiva y sindical) que realizan día a día. Frente al cuestionamiento acerca de sus tareas cotidianas, ellas así lo permiten entrever. Lo que llama la atención es que la diferenciación de las jornadas de trabajo, desigual entre hombres y mujeres, también se percibe en la jornada sindical. Ellas expresan esta desigualdad de diversas formas, en algunas ocasiones como un “dolor”. Las tres jornadas se encuentran entrelazadas en sus desigualdades y en el caso de las mujeres, no existe una delimitación del tiempo disponible, o tiempo de ocio. Sus vidas se encuentran basadas en el trabajo sindical, con ello se identifican y sobre ello administran su tiempo,

¿pero yo tengo una vida?” (risas) ¿Yo tengo una vida? Entonces uno mira como está tan asimilada a este proceso pero ¿De qué vida me estás hablando? Porque mi vida es esta, porque entender que la vida de un dirigente sindical es la militancia, es la vida misma entrelazada en construir y en transformar una sociedad diferente para todos, y estás tan convencida de eso que es tu vida y no ves otra cosa que no sea tu vida, y cuando alguien te lo dice vos decís “¿pero de qué estás hablando?” y como que en el fondo, como que te enojás, antes me enojaba mucho más, ahora como que me enojo un poco menos, ya lo tomo con más paciencia, porque es lo que hay (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Una temática poco abordada que se encuentra en discusión actualmente dentro de la Central es acerca de los fueros sindicales o las licencias sindicales. Se trata de las licencias por el tiempo de militancia, o sea, el intercambio de horas de trabajo productivo, por horas de trabajo sindical. Como fue expuesto, las licencias se encuentran reglamentadas por ley desde la llegada al poder del gobierno de Tabaré Vázquez, sin embargo, no han sido aplicadas aún en todos los sindicatos. En la mayoría de los casos, son las mujeres que pertenecen a los sindicatos y federaciones mayores las que hacen uso de estos fueros, pero no así sindicatos menores, como por ejemplo el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas que encuentra en su aplicación un supuesto impedimento para el cumplimiento de las horas de trabajo.

(conversación entre dos sindicalistas mujeres) ella estaba de acuerdo de todos los derechos pero no le gustaría que su trabajadora le faltara un día por fuero sindical, y la miré y le dije “¿tú sos patrona?, entonces estás mal porque tú siendo trabajadora tenés todos los derechos más el fuero sindical, y no entiendo porqué somos trabajadoras domésticas y no lo podemos tener (Luz, 7 de agosto de 2015).

Existe esa desigualdad intragénero permanente incluso, como queda expuesto, dentro del propio ámbito sindical, lo que expone la poca consideración que existe en la formación de género dentro del propio sindicalismo. Cabe la reflexión que la no obtención del fuero sindical es un obstáculo más para su militancia, ya que como cumplen tres jornadas de trabajo, y estas se encuentran imbricadas, en ese sentido, pierden capacidad de actuación en el ámbito sindical frente a otros trabajadores.

La distribución del tiempo en la vida de las militantes sindicales se da de forma diferente dependiendo de su edad[[38]](#footnote-38). En el PITCNT, los puestos de mayor jerarquía son ocupados por mujeres de más de cincuenta años, siendo desconsideradas muchas veces aquellas de menor edad. En parte esta distinción estaría vinculada a la diferente distribución de tiempo, de unas y otras.

Las edades muestran etapas de vidas y militancias diferentes, las más jóvenes, algunas iniciantes en su militancia, expresaron que tienen metodologías de acción diferentes a las personas de más edad. Utilizan medios como internet para comunicarse con otros sindicalistas y con los afiliados al sindicato.

Algunos límites que enfrentan las militantes sindicales no sólo se dan con respecto a su accionar dentro del espacio sindical sino también en lo que refiere a la planificación de sus vidas. El trabajo sindical implica una intensa demanda de participación, “hay que estar” para poder ascender o para poder mantenerse, priorizando espacios y tiempos.

Las mujeres que se encuentran en el rango etario que va de los 30 a los 50 años, en el ámbito de la militancia sindical, son pocas porque la gran mayoría tiene hijos y por lo tanto, dificultades para conjugar espacios de vida. Esto repercute directamente en la brecha de edad de las militantes del PITCNT concentrándose en militantes que recién inician, en torno de los 20 años y militantes con más experiencia, de cerca de 50 años.

Esta reflexión ha sido de gran debate en el terreno sindical,

nosotros denunciábamos hace años atrás que el boom de afiliación que tuvimos en el 2005 y 2006 era una mayoría de mujeres, ahora el sindicalismo no se adaptó a la militancia femenina, esa falta de adaptabilidad generó que, una vez vino un compañero a decirme “¿vos sabes que no tenemos mujeres para poner en la lista? Porque o son muy menores o las otras son todas unas viejas”, “ah ¿Porque será? ¿No? ¿Enserio? “(ironía) (risas) (VALERIA, 27 de julio de 2015)

Es por lo anterior que se demuestra cómo el tiempo en la carrera sindical es de suma importancia por ser altamente demandante, lo cual, relega a muchas mujeres a ocupar determinados espacios, sobre todo si se encuentran entre los 30 y los 40 años. Aquí es donde se muestra la existencia de lo que fue denominado “techo de cristal” como imposibilidad de ascenso laboral velado.

3.4 SER MADRE Y SER SINDICALISTA

*En el ideario te miran con pena, “ay, pobre sería tan buena dirigente pero…”,*

*queda el pero, claro, queda el pero (…) “pero los nenes”, vos ahí te estás dando cuenta de que hay una realidad distinta, que no está siendo visualizada (VALERIA, 27 de julio de 2015).*

Para muchas mujeres sindicalistas que son madres la cuestión de la maternidad y de sus hijos es postulada como el principal obstáculo para continuar en la militancia, “yo además de ser sindicalista, soy madre” (MARINA, 29 de julio 2015). La conexión de estos dos roles es difícil de compatibilizar porque la Central sindical no se adaptó a la militancia de las mujeres.

Existieron algunos inicios de debate sobre la posibilidad de crear una guardería del PITCNT, para que aquellas militantes que tuvieran hijos pudieran dejarlos allí mientras militan. La gran mayoría de las madres relata cómo el no poseer algún lugar para dejar los niños muchas veces se traduce en que a aquellas que quieren militar se les imposibilite por cuestiones de horario. “No puedo ta, no querés que vaya me decís (Ironía), pero no me pongas la reunión a esa hora” (VALERIA, 27 de julio de 2015). Otras mujeres, para no desistir de participar sindicalmente militan con sus hijos aunque esto no sea bien visto por algunos. Relatan además que sus hijos se criaron en esos espacios mientras pudieron, por lo que consideran que la militancia sindical es “lo mejor que le pueden dejar” (SONIA, 5 de agosto de 2015) ya que no tienen grandes pertenencias por ser de la clase que vive del trabajo.

Es rescatable también que lo que opinan sus hijos de su militancia resulta sumamente considerado por las mujeres, “Mamá, que orgullo te estoy viendo en la tele” porque me vio en el estrado. Ese detalle nada más, para mí, valió la pena todo” (ROSA, 8 de agosto de 2015). A su vez, las sindicalistas madres miden su tiempo tanto sindical como de vida en relación a la vida de sus hijos, “si él tenía 3 años”, “si el más grande estaba en la escuela”.

Además de contar aquellos hechos que refieren a victorias sindicales ellas también reflexionan en relación a las situaciones por las cuales tuvieron que afrontar como sindicalistas con sus hijos. Uno de los comentarios más representativos es el siguiente, que es expresado por la madre en relación a lo que su hijo le dijo una vez: “Porque te acordás? Por hacerte la loca, hubieron meses que no comíamos y meses de comer polenta” (ROSA, 8 de agosto de 2015).

La maternidad ha sido debatida en diversos ámbitos de las ciencias sociales, esta se postula en las sociedades occidentales con determinadas características que no hacen sólo al hecho natural de tener un hijo sino a las construcciones sociales que existen sobre el “ser madre”, dícese del amor materno, la abnegación de la mujer por sus hijos la cual no es basada en un instinto (BANDITER, 1985) sino en una conformación histórica[[39]](#footnote-39).

Al recorrer la historia de las actitudes maternas, nace la convicción de que el instinto materno es un mito. No encontramos ninguna conducta universal y necesaria de madre. Al contrario, constatamos la extrema variabilidad de sus sentimientos según su cultura, ambiciones o frustraciones. Como, entonces no llegar a la conclusión, mismo que ella parezca cruel de que el amor materno es apenas un sentimiento y como tal, esencialmente contingente. Ese sentimiento puede existir o no existir; ser y desaparecer. Mostrarse fuerte o frágil. Preferir un hijo o entregarse a todos. Todo depende de la madre, de su historia y de la Historia. No, no hay una ley universal en esta materia, que escapa al determinismo natural. El amor materno no es inherente a las mujeres. Es adicional (BANDITER, 1980, p.367).

Esta conformación histórica de la maternidad varía dependiendo de la necesidad del propio sistema económico. En el caso de nuestros países, en un sistema capitalista dependiente, esto se refleja en los índices de natalidad[[40]](#footnote-40) y en las “problemáticas” que ello acarrean. Este ha sido un debate desde tiempos remotos, Perrot (2007) considera que por más que ha cambiado la visión hacia el infanticidio y el aborto, estos han sido siempre temáticas de mujeres culpabilizadas.

La idea de maternidad idealizada se conjuga con una moralidad acerca de cómo debe ser una madre en la sociedad y cómo deben ser los trabajos productivos y reproductivos que “debe” ejercer. Por lo que la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo se da acompañada de ese *canon* social. Las diversas teorías feministas tienen diversas posturas en lo que se refiere a la maternidad pero aquellas que postulan al patriarcado como el fundador de las desigualdades comprenden que la maternidad se encuentra en la base de esta relación dominación / explotación.

A la vez, la mujer trabajadora se inserta con una moralidad de lo correcto para una mujer (FONSECA, 1997) y cómo estas se encuentran en una situación de conflicto por la necesidad de trabajar y a la vez de no descuidar su rol de mujer del cuidado de sus hijos y de su hogar. Esta presión social sobre el supuesto lugar de mujer se ve expuesto en el caso de las mujeres que además de trabajadoras son sindicalizadas y participan en esta organización de manera militante. Esto genera conjuntamente que las atribuciones establecidas a las mujeres dentro del hogar sean su responsabilidad por lo que se interioriza un sentimiento de culpa al dejar sus actividades por la necesidad del trabajo asalariado y el sindical (MENDOÇA, 1998).

Varias sindicalistas realizaron una reflexión sobre el ser militante sindical, mostrando cómo las trabajadoras que son madres “solteras” muchas veces se afilian pero no militan sindicalmente y que ello se debe a una cuestión estructural de priorización de espacios. “Hoy por hoy sí se da que hay mucha madre, jefa de familia (ella) depende un montón de mantener a su propia familia y de trabajar en 2 o 3 lugares. Esa mujer tampoco la tenés en la militancia, tenés a la persona que trabaja en un lugar tal vez dos y puede vivir, así” (GINA, 10 de agosto de 2015). Otro tipo de militancia se puede observar en aquellas mujeres que no tienen hijos o que sus hijos son adultos, ellas también postulan que eso las hace estar más “libres” para las tareas sindicales, la gran mayoría de las entrevistadas de la Central se encontraba en esta situación.

Por lo que podemos vislumbrar como la maternidad, como ellas lo entienden es uno de los retos del sindicalismo para la incorporación de las mujeres y su militancia. A la vez, esta conjunción de ser madre y militante, es relativamente poco explorada dentro del ámbito académico encontrándose pocos trabajos referidos. Sin embargo, es una intersección de género a explorar en el entendimiento de que el patriarcado se expone en estas situaciones de manera pronunciada.

3.5 FEMINIDAD Y MASCULINIDAD EN LA POLÍTICA.

*“Cuando nosotros vemos en la política nos damos cuenta que hay mujeres que agregan a la política, porque le agregan la feminidad a la política” (FEDERICO, 1° de agosto de 2015)*

La supuesta sensibilidad de la mujer es vista en el ámbito sindical como uno de los principales “beneficios” de tener a una mujer en los espacios de poder. Esto puede colocarse contra el estereotipo del “militante sindical hombre”, construido sobre la base de la virilidad y de las características personales masculinas tanto físicas como ideológicas de un sindicalista.

El concepto de virilidad es ampliamente discutido en la antropología y la sociología implica -según Molinier y Welzer-Lang (2009)- particularidades que son consecuencias de elaboraciones sociales e históricas, estas son construidas en oposición a la idea de feminidad, ambos dos se traducen en lo aceptado socialmente como normal y natural para hombres y mujeres. La virilidad tendría un doble sentido, involucrando,

Los atributos asociados a los hombres y a lo masculino, la fuerza, el coraje, la capacidad de combatir, el “derecho” a la violencia y a los privilegios asociados a la dominación de aquellas y aquellos que no son y no pueden ser viriles: mujeres y niños, la forma eréctil y penetrante de la sexualidad masculina (MOLINIER y WELZER-LANG, 2009, p.101).

Ello es aprendido mediante los agentes de socialización, sobretodo la familia, donde se tiene un primer contacto con la división sexual del trabajo, que implica relaciones sociales sexuadas. La virilidad se muestra en acciones y en un estereotipo de cuerpo político es decir, el patriarcado se observa también en la sexualización de los cuerpos, ejemplo de ello son los modales, el poder de uso de tono de voz, los cabellos, entre otras características asumidas como naturales para hombres y mujeres.

En el caso de las mujeres, la feminidad se ha construido a partir de un cuerpo político sexuado en relación a una imagen sociocultural de cómo es una mujer (PERROT, 2007). Esta imagen es diferente dependiendo de su cultura, en la occidental basada en las creencias cristiano-judaicas se cristaliza en los cabellos largos, señal de feminidad. En cambio, en el caso de la virilidad, existe primordialmente desde el siglo XX en adelante un simbolismo sobre la barba, significando -según la autora- potencia y coraje, porque muestra madurez y la idea de paternidad. En América Latina, la barba remite a los tiempos revolucionarios de la década del 60, y se asocia a los movimientos guerrilleros que surgen con posterioridad a la Revolución Cubana (ALVIZURI, 2012). En el caso de los sindicalistas, su uso es habitual.

En contraposición, la idea de feminidad refiere a acciones frágiles, con sensualidad, docilidad y sensibilidad. En el ámbito sindical se ve representado en diferentes acciones u omisiones cotidianas, muchas veces sienten que no son respetadas sus opiniones por expresarlas de manera diferente al estereotipo del hombre sindicalista. Una particularidad que llama la atención es el tono de voz,

por el hecho de ser mujer a veces si estás adentro de una discusión, (…) ahí es una cuestión de voz, de carácter si vos no estas elevando constantemente la voz no sos escuchada, es toda una lucha que venimos teniendo las mujeres porque no es que tenés que estar siempre hablando como metiendo el peso, como (…) es algo que tiene que cortarse, que si yo no tengo ganas de estar gritando o hablando mal con mi propia idea, me tenés que escuchar también. (LAURA 1° de agosto de 2015).

La desvalorización de la feminidad es también evidente en otras acciones que las mujeres vivencian. Una idealización de la idea de mujer a través de atributos físico-corporales se vincula a la atracción de ciertos supuestos beneficios para su militancia,

en lo que respecta a mi caso como mujer, he recibido ataques que tienen que ver por mi condición de mujer y no por mi condición de militante política. O sea, como por ejemplo, de decirme “porque sos mujer joven y linda” porque aparte ya te otorgan todo (Risas) “estás en determinados lugares” o cuestiones de cómo conseguir votos ¿no? Como puedo hacer uso de mi género digamos, para conseguir votos y son como cosas muy sucias que en realidad no surgen por suerte de efectivamente de quienes nos estamos enfrentando por llegar a la dirección del sindicato, pero si surgen periféricamente de gente que no pierde nada por decir esas cosas y que en definitiva, pienso yo que está bastante dañada como para tener que argumentar de esa forma (TAMARA, 5 de agosto de 2015).

En estos hechos se muestra cómo el patriarcado se muestra en los ideales del deber ser de una mujer, considerando su accionar “invisible”. Incluso, varias sindicalistas consideran que las que llegan a ascender en el ámbito sindical lo hacen porque se han adaptado a negociar con hombres en “sus términos”. A su vez, Godinho-Delgado (1990) muestra cómo en el caso brasileño ella identifica dos tipos de comportamientos de las militantes “aquellas que reproducen el patrón masculino de hacer política (la competencia, el conclave, la agresividad, el lenguaje duro e impersonal)…y aquellas que no se sienten seguras (o dispuestas) a enfrentar el universo sindical masculino en los términos que el exige” estas últimas serían más propensas a dos casos o abandonar el espacio sindical o imponerse en el mismo. En el caso particular de las sindicalistas de la Central en Uruguay, ellas no se verían reflejadas en ninguno de los dos tipos de comportamiento expuestos.

Ellas asumen su militancia en un espacio masculinizado sin reproducir totalmente el patrón masculino y al mismo tiempo resistiendo en la construcción de un sindicalismo diferente.

Las cuestiones sobre virilidad y feminidad claramente no sólo atañen al ámbito intra sindical sino a las acciones que las mujeres toman como dirigentas sindicales. Al tener que negociar con patronales que generalmente se encuentran representadas por hombres, ellos, al verse enfrentados a mujeres, imponen su posición para no verse debilitados en su virilidad.

Mirá cuando comenzó Botnia[[41]](#footnote-41), que empezaron las empresas metalúrgicas a ser contratadas, nos decían que no podían contratar mujeres porque no tenían capacidad locativa, porque tenían que poner más baños por ejemplo, cuestiones que una las tenía que escuchar y no podía decir nada (…) .Una vez, un empresario dice: si yo quiero tener lindas mujeres para eso tomo travestis, tengo lindas mujeres en la planta, no menstrúan, no tienen hijos (…) para ver la cabeza del empresariado en Uruguay ¿No? (ALDANA, 25 de julio de 2015)

Esto también es destacable en el caso en el caso de espacios físicos donde se debaten ciertos asuntos políticos, se puede observar cómo se repiten las referencias al “boliche” como espacio informal de decisión masculina de asuntos importantes,

Si a veces hay también cosas que se juntan en el boliche y lo pueden resolver ahí, lo conversan, no sé si lo resuelven, lo cocinan en el boliche y después lo traen para acá. Y vos te quedas afuera, porque yo no voy al boliche y no pretendo ir tampoco, porque capaz que la otra opción sería de que yo me junté con ellos en el boliche, pero no es un ámbito en el que yo me sienta cómoda, capaz que otra mujer sí, resuelve ir porque sabe que ahí es el lugar, yo no, yo no me parece que deba estar ahí (ELENA, 28 de julio de 2015).

En los casos de aquellas mujeres que participan o participaron de este espacio demuestran que muchas veces se entrecruza el ideal de la mujer femenina con su participación en dicho espacio. “Antes nosotros hacíamos boliche ahora no se estila más boliche o yo que tengo los gurises me vengo corriendo” (VALERIA, 27 de julio de 2015).

Las omisiones y el desconcierto también atañen a los hombres y su actuación, consideran que afectarían a las mujeres presentes, “cuando las mujeres estamos en determinados lugares es como que los compañeros hombres se cuidan más de decir determinadas cosas, que yo no le veo cual es el problema ¿no? Pero a veces es hasta gracioso que no quieran decir una mala palabra (TAMARA, 5 de agosto de 2015). En ese sentido, el cuidado está reproduciendo la supuesta virilidad en defensa de la supuesta sensibilidad femenina.

El entendimiento de los diferentes espacios del binomio publico/privado para los hombres y para las mujeres repercute en el supuesto consenso de los roles que se juegan en la división sexual del trabajo. Un sindicalista hombre suscitó la siguiente expresión a una compañera que lo consultó sobre la posibilidad de crear una Comisión de mujeres “Compañeras, el sindicato está siempre abierto ustedes pueden venir hacer un chocolate, clases de punto” (VALERIA, 27 de julio de 2015).

Las Comisiones de mujeres entre otros espacios de discusión de género, desde esta perspectiva, serían reservados para temáticas consideradas femeninas –dígase de toda actividad a ser realizada en el espacio doméstico- y no en luchas políticas reivindicatorias.

****

*Quino*

*“Son penas muy encimadas,*

*el ser pobre y ser mujer.*

*Trabaja toda la vida*

*apenas para comer.*

*Tiene las penas del pobre*

*y más las de ser mujer:*

*La rica tiene derechos,*

*la pobre tiene deber.*

*Ya es mucho sufrir por pobre*

*y encima por ser mujer”*

*Carmen Soler (Poetisa Paraguaya)*

**4 LA Representación Sindical DE LAS MUJERES COMO LUCHA COTIDIANA POR EL RECONOCIMIENTO**

Este capítulo tiene por finalidad discutir cómo las caracterizaciones de aquello que se considera femenino y masculino influyen las relaciones sociales cotidianas dentro del sindicalismo. Trabajamos también el debate de las cuotas de género en el sindicalismo así como la representación femenina en los espacios de mayor jerarquía para dilucidar su escasa participación proporcional en relación a los hombres, dato recurrente tanto en los diversos sindicatos como en el PITCNT.

4.1 SER SINDICALISTA: IDENTIDAD Y ORGULLO

*“Yo podré pelear con medio pueblo acá, pero para mí el SUNCA y el sindicalismo es necesario” (ELENA, 28 de julio de 215)*

Ser sindicalista implica lidiar una construcción social de oposiciones y conflicto, ya que por parte de los colegas de lucha o de otras organizaciones de clase es visto como un status, un rol de importancia en la lucha social. Sin embargo, también es conceptualizado como denigrante y de poca labor por parte del empresariado y de los medios masivos de comunicación que en su afán por no corresponder con sus intereses criminalizan la práctica sindical.

Asimismo, existe un estereotipo del “sindicalista hombre”, con ello es que se comprende al “sindicalismo, cosa de varones” (GODINHO-DELGADO, 1990, p.119) por lo que,

A pesar de que las mujeres trabajadoras se integraron muy tempranamente al mundo del trabajo capitalista, el sindicato como organización ha sido “históricamente un territorio más transitado por hombres” que otras organizaciones del ámbito público. En el imaginario social, el papel sindical femenino transgrede especialmente el rol socialmente construido y aceptado para las mujeres (RIGAT-PFLAUM, 2008, p.3-4).

Varias mujeres sindicalistas mostraron cómo ser mujer y sindicalista esta “mal visto” y ello conlleva que su militancia no sea tan visible por represalias sociales a su rol, por ser considerado un rol de hombres.

Es por ello que nivel sindical el relacionamiento entre pares es de gran importancia para poder mantenerse en el sindicalismo, algunas entrevistadas hablan del nivel de “amiguismo” y también discuten sobre este, a la luz de comprender como en un espacio de discusión política siempre se da en niveles de cordialidad por el enfrentamiento hacia circunstancias mayores y por velar por conseguir acuerdos que reflejen la unidad de la Central.

Por otro lado en los espacios donde se da esa interacción entre diferentes corrientes de opinión y diferentes sindicatos, observan que existen algunos niveles donde se las quiere “proteger” por ser mujeres,

Yo me he quejado unas cuestiones de repente y algún compañero viene y me dice “bueno ta pero ¿vos sabes cómo te queremos nosotros? (risas) no, no te pongas así, nosotros te queremos, eso no es así como vos decís, ¿porque nosotros sabes cómo te cuidamos? ¿Sabes cómo me preocupa esta situación?”, “Mire compañero, compañero no preciso ni que me quiera, no preciso que me cuide, y no preciso que se preocupe, preciso que se ponga al lado mío, porque yo no necesito que alguien se preocupe, ni me cuide, ni me proteja no lo preciso, me basto sola para hacer esas cosas, vamos juntos” pero esa concepción tan machista es el reflejo de la sociedad uruguaya (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Por lo que el nivel de bromas hacia las mujeres es recurrente, ellas muchas veces no lo ven como algo que las afecta emocionalmente pero si reflexionan porque les “molesta”, “yo he aprendido a no darles importancia, porque si les doy importancia a todas esas cosas que ellos dicen, ya no estaría acá, ya hubiera dejado este lugar hace mucho tiempo” (ELENA, 28 de julio de 2015).[[42]](#footnote-42)

La relación de las mujeres en el ámbito sindical es también influenciado según las entrevistadas por cómo llegaron a militar, quienes las impulsaron a militar o si poseían alguna experiencia de militancia en otros espacios. Generalmente ingresaron al ámbito sindical por conocimiento de otros compañeros de trabajo, o por sus militancias partidarias, otras por la voluntad de realizar un cambio sobre una demanda puntual. En cuanto a su familia, pocas son las que su familia ya pertenecía al ámbito sindical o político, y realmente pocas las que las mujeres de sus familias habían militado anteriormente, siendo en la mayoría de los casos las primeras en tener este tipo de experiencia de militancia.

Con ello, en cuanto a su relacionamiento fundamentalmente con sus familias y amigos, la mayoría observa que al poseer poco contacto con el ambiente sindical a veces es difícil comprender su militancia, viéndolo como erróneo y en algunos casos pidiéndole que salga de la misma por entender que las afectaba personalmente.

Otras comentaron que el apoyo de su familia y amigos es vital para mantenerse en el ambiente sindical, para poder combinar el horario de cuidado de sus hijos y para poder impulsarla a seguir en el sindicalismo pese a las presiones de las tres jornadas anteriormente declaradas.

Aunque su militancia no es generalmente comprendida por las personas más cercanas, ellas muestran que el reconocimiento interno dentro del sindicalismo por su militancia y por diversas acciones como oratorias en actos, convocatoria como referentes sobre alguna temática en particular es lo que hacen que refuercen su sentido de militancia, porque consideran que están generando cambios en conjunto en el movimiento sindical.

Existe un sentido de pertenencia y de identidad por ser sindicalista que sólo se puede vislumbrar cuando ellas hablan de sus quehaceres sindicales y como se definen, una de la entrevistadas expresó, “Si a mí me preguntan yo soy sindicalista” (VALERIA, 27 de julio de 2015), mostrando como un orgullo pertenecer al sindicalismo, en todas la entrevistas se demuestra como el bien posterior o el avance mínimo que se logré refuerza la idea de continuar en ese espacio.

A su vez cada una de forma diferente coloca momentos o lugares donde defendió su posición de “ser” sindicalista y fue tratada con respeto por el resto, sea en una negociación colectiva o en una charla dentro del sindicalismo. Esta identidad se ve exponencialmente cuando se actúa como movimiento sindical en conjunto, por ejemplo en las marchas o movilizaciones, “En las movilizaciones me encanta ir, con la bandera con todo (risas)” (ELENA, 28 de julio de 2015).

Este orgullo también es visto por las mujeres en el cotidiano en cada acción que ayude en la construcción del movimiento y en las luchas por otro futuro que se observa de diferentes maneras pero que se piensa como utopía.

Muchas piensan en el legado dentro del propio sindicalismo que se construye colectivamente hacia el futuro como mayor orgullo denotan la capacidad del sindicalismo atraer a nuevas personas, nuevos sectores, el apoyo entre diferentes sectores y que estos se muestren con las herramientas para poder continuar su lucha. Varios son los pasajes de las entrevistas donde se menciona eso como un orgullo propio y colectivo entre ellos una de las entrevistadas contó que una vez un compañero de trabajo al comienzo

dice “no, porqué…” y no se sabe expresar o no te sabe expresarlo, porque tiene miedo a expresarlo y él no lo dice, porque le da miedo o tiene vergüenza, con los años después de asambleas de reuniones que vengan y te digan “porque hoy fui y me quejé y no sé qué, y esto y lo otro” y lo miras “ah sí que divino, bien te estas defendiendo viste que no era difícil, es como que bien mi pollo” (XIOMARA, 28 de julio de 2015).

La citación anterior refiere también al hecho de que su mayor orgullo es generar y compartir con otros trabajadores su “conciencia de clase” siendo esto su legado al movimiento sindical para perpetuar las luchas.

**Fotografía 2- Fotografías tomadas en una movilización de A.P.U- Sindicato de los trabajadores de los medios de comunicación, el 21 de julio de 2015.**



Fuente: Gisselle Sosa, 2015.

Las mujeres sindicalistas pasan a ser las referentes dentro de su ámbito de trabajo directo a quienes recurrir, esto genera una doble tensión por un lado ellas se sienten alagadas por el reconocimiento de su militancia, por otro lado ello genera que la presión social por hacer su labor sindical tenga un peso mayor por corresponder a las expectativas de los demás. Es por ello que su trabajo sindical no se restringe sólo a los horarios marcado de atendimiento ni a los locales sindicales sino que las tres jornadas se interconectan y muchas veces la sindical permea espacios domésticos, como llamadas a su casa o interrupciones de sus actividades extra-sindicales como por ejemplo el estudio.

Algunas de ellas comentan sobre situaciones en las que sintieron orgullo de su accionar en la organización con el logro hacia alguna demanda de mujeres, una es el caso de las salas de lactancia en una hospital, otra es frente a una situación que ella consideraba en que varias mujeres estaban siendo explotadas y no se daban cuenta, y una de ellas al tiempo se volvió sindicalista y la toma como referente.

una de esas compañeras, dejo al marido, y se volvió trabajadora y se volvió militante, hay una y sabes lo que ella, te dice si yo no hubiera conocido el sindicato, yo no era nada, y la mujer está allá en la loma del orto y para mí que ella se sienta tan orgullosa de ser sindicalista y todo lo que logró, dejo al marido, se auto sustenta, mantiene sus hijos, milita, defiende al conjunto de las mujeres de allá y es una diosa peleando (ROSA, 8 de agosto de 2015)

Este orgullo muchas veces se entrelaza con una solidaridad de clase y de género, tanto a nivel institucional de los derechos conseguidos y los que restan por conquistar como también por situaciones del cotidiano. Las entrevistadas consideran que en el movimiento sindical se ven las situaciones laborales con otros ojos, un entrevistado dijo que “después del movimiento sindical sos un mejor humano, (…) Por uno no se iría nunca, si te vas es por el resto, no por vos, por vos no, si no hay ningún lugar mejor en el mundo” (FEDERICO, 1° de agosto de 2015).

Sus formulaciones son con el objetivo de entender que participar de movimiento sindical es por sus convicciones personales de porque caminos se daría la transformación de la sociedad, entendiendo que es por esta via sindical, contraria al modelo capitalista. Por lo que consideran que no es “pasar por arriba de otros” para ganar más sino compartir la lucha con otros sindicatos con otras problemáticas.

También hay quienes observan que antes de comenzar a militar sindicalmente consideraban que inquietudes que no encajaban en otros lugares, como el espacio partidario. El entendimiento de que “la unión hace la fuerza” es recurrente en sus relatos con lo que algunas plantean que “es un mecanismo del propio sistema capitalista de desorganizar el movimiento sindical” (LAURA, 1 de agosto de 2015) y que es parte de su identidad como sindicalista mantenerse en la lucha por ello.

La transmisión de conocimientos –sobre negociación, como mantener la unidad, controlar temperamento, entre otros- mediante tanto cursos como en el cotidiano hace que se refuerce el hecho de las personas que se encuentran hace más tiempo dentro del ámbito sindical generando con ello un respeto sobre su accionar y sus ideas.

Las acciones de amplia repercusión como las huelgas, ocupaciones y movilizaciones, son vistas como “batallas” aunque estas no sean siempre ganadas en relación a las demandas que las mismas plantean, son planteadas por las sindicalistas como un elemento de revitalización de su lucha y generación de orgullo.

Es característico también el hecho de que en la mayoría de las entrevistas frente al cuestionamiento de una posible salida del ámbito sindical, todas manifestaron que ello no sería posible integralmente, que si bien se podría alejar por un tiempo a causa de la crianza de sus hijos o por cuestiones de salud esto tendría un período determinado por que,

Del sindicato no salís, tu podes salir de la dirección del sindicato, pero del sindicato después que lo incorporas en tu vida, no te podes despegar de eso, eso es una cosa que me convencí a lo largo del tiempo, ¿entendés? (Risas) No decís, “pah me voy del sindicato me calenté y me voy del sindicato”, porque si vos tenes conciencia de clase y sos trabajadora y te ubicas desde ese lugar, eso no existe para una persona que es sindicalista, te podes retirar de la dirección podes no tener ciertas responsabilidades, desde la dirección pero no desde dentro del sindicalismo, después que estas adentro, no podes salir, de eso estoy convencida (MARINA, 29 de julio de 2015).

Sobre su visión de su militancia movimiento sindical expresaron que es “un dolor que te gusta” (XIOMARA, 28 de julio de 2015) en el sentido de ver que más allá de las dificultades que se establezcan se continua por un bien mayor. Su accionar sindical atañe no sólo a sus pares sindicalistas sino también a tener que dar cuentas a los afiliados al sindicato y es en esta relación donde sienten que “tenes por un lado los aplausos y por otro lado las piedras” (GINA, 10 de agosto de 2015), dejando constancia de cómo éstas partes no siempre tienen porque encontrarse sino que aun hoy existe la puja de intereses entre la base militante y su cúpula.

Igual, la mayoría de ellas considera que la identidad que se genera sobre el movimiento sindical uruguayo parte del mismo ser diferente a otros de la región por ser unitario, no poseer grandes estructuras y ser visto por ellas como de gran calidad de instrucción de sus dirigentes, en sus palabras “ninguno toca de oído”, esto hace que el sindicalismo posea características de reconocimiento exterior e interior. Esa instrucción es sumamente valorada al punto del presidente de la central concluir que “después que te vas del movimiento sindical esta formación te servirá como cultura general, pero no vas a conseguir ningún trabajo porque vayas gastado 2000 horas estudiando para esto” (FEDERICO, 1° de agosto de 2015).



Ximena Aragone (2004)

4.1.1 Sentimiento de Examen y su “capacidad”

*“Si la mujer es capaz” pero que venís a hablar vos,*

*tengo millones de listas de incapaces que están y nadie los cuestionó” (VALERIA, 27 de julio de 2015)*

Las entrevistadas manifestaron que al estar en un ambiento donde predominantemente son hombres los principales oradores y ejecutores, sienten estar dando examen constantemente, algunas observaron que eso es cotidiano y que muchas veces se sienten cohibidas a expresarse por miedo a represalias en el sentido de su “sensibilidad”.

Sensibilidad que conlleva –según sus palabras- entender que ciertas situaciones deben ser repensadas o que en algunos casos que las emociones salgan a flor de piel, es por ello, que varias sienten que han cambiado su accionar y se han vuelto “más duras” para poder corresponder con el estereotipo anteriormente denotado. “Vos lo sentís así porque sos mujer” y en realidad no es porque sea mujer, es porque soy un ser humano, ellos entienden que las mujeres sentimos determinadas cosas porque somos mujeres (ELENA, 28 de julio de 2015).

Por otra parte, una tesis de grado de la UdelaR (VIGNOLI, 2013) que estudia la representación femenina en dos sindicatos en los cuales la población afiliada en su gran mayoría son mujeres como los son FUS (Federación Uruguaya de la Salud) y FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios) observa que a nivel de este segundo sindicato,

se espera que las mujeres demuestren que tienen capacidad, siempre están condicionadas y presionadas a demostrar que es capaz de realizar determinada tarea. Sin embargo, esta exigencia aplica exclusivamente para ellas, los hombres no se ven en la necesidad de realizar ningún tipo de demostración de capacidades (VIGNOLI, 2013, p.33-34).

Esta relación es también aplicable a nivel de la Central Sindical, ya que la mayoría de las entrevistadas manifiestan ese sentimiento. La idea de “capacidad”, que en algunos casos fue expuesta, hacía referencia a características que debe aspirar a tener un militante sindical ideal como tiempo, dedicación, temperamento, entre otras. Por lo que dicha “capacidad” se encuentra ligada a parámetros que muchas veces las mujeres no pueden cumplir por las relaciones patriarcales en las que están inmersas, y eso es lo que genera que se dude de la veracidad de sus actos.

A nivel internacional también se puede observar que esta idea de la “capacidad”, en el caso brasileño un dirigente sindical le comentó a una mujer sindicalista que «no importa el sexo, lo que debe valorarse es la calidad política del militante» (GODINHO- DELGADO, 1990, p.125).

En este sentido la “capacidad” genera álgidos debates sobre cómo se posicionan las mujeres en relación a la representación, algunas consideran que “entendemos que un hombre nos puede representar mejor” (ALDANA, 25 de julio de 2015) por el hecho de que se comporta en relación a su virilidad, dentro de un espacio donde es visto como algo “benéfico” esto y a su vez puede dedicar plenamente a este espacio.

Esto resuelta la mayoría de las veces hace que se delegue la representación, “nosotras, mujeres, debemos enfrentarnos al aprendizaje socialmente recibido, que nos infunde una autoimagen de incapacidad y dependencia y una tendencia a la delegación de poderes” (GODINHO- DELGADO, 1990, p.126).

lo que está en juego acá es que todavía reproducimos una cultura machista e incluso en sindicatos donde el 90% son mujeres, a veces se eligen compañeros varones para representarlas, eso va a ir cambiando porque la sociedad va a ir cambiando, pero el movimiento sindical tiene la obligación de cambiarlo a la fuerza (FEDERICO, 1 de agosto de 2015).

Esta situación es recurrente en la Central principalmente en los sindicatos donde la gran mayoría son mujeres afiliadas, siendo actualmente en varios las mujeres se encuentran en otros órganos de la Central.

Los cambios que se ven hoy por hoy en cuanto a la representación de mujeres, forma parte de la presión y la organización de las mismas dentro de la estructura de la Central y de sus propios sindicatos, siendo que varias de las entrevistadas fueron las primeras mujeres en alcanzar diversos cargos –como presidentas de sus sindicatos, coordinadoras de las comisiones de género, representantes en la negociación colectiva, entre otros- lo que muestra un paulatino cambio. Además de que como lo exponen quienes se encuentran en ellos, les ha llevado muchos años de militancia y con ello aun sienten estas barreras invisibles.

4.2 ¿CUOTA SINDICAL PARA QUIÉNES?

El concepto de “capacidad” en las entrevistas abrió el espacio para que ellas se expresaran acerca de un debate de representación de los hombres y las mujeres en dicho espacios que es la popularmente llamada “cuota de género”.

Como fue explicitado anteriormente, la cuota existe desde 2003, sin embargo, desde el PITCNT se destaca que no existen los medios para aplicarla, por el hecho de que cada sindicato con sus discusiones internas envía los nombres al congreso para que se debatan en conjunto con los otros en el congreso bianual que conforma la Mesa Representativa y el Secretariado Ejecutivo, lo que imposibilita decidir sobre cuánta cantidad de hombres y mujeres debe colocar cada sindicato. Hasta hoy -doce años después que un congreso la aprobó- trae enérgicos debates, sobre la postura de si es necesaria o no y sobre el poder de una decisión del congreso derivar en la decisión de los sindicatos.

Por otra parte, en los debates sobre la representación de las mujeres en todas las escalas políticas, a nivel teórico, han sido desarrollados en conjunto con una discusión sobre la democracia y como ella debería ser. Algunos postulan en relación a la “democracia paritaria” (LE DOARÉ, 2009) es decir en la cual la representación de los hombres y las mujeres es igual, siendo que aquellos casos donde no se desarrolle de esta forma corresponderían a una “debilidad” de la democracia o a un deficiente ejercicio de la misma. Esta concepción tiene bases muy recientes y ha intentado ser aplicada en Francia y en el Parlamento Europeo, y fue muy polémico su intento llevarlo a la práctica.

Por otra parte, la Secretaría y Departamento de Género, Equidad y Diversidad del PITCNT en el documento que realizó para el último congreso ordinario muestra que “la paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia” (PITCNT, 2015) y que la misma se debe proponer en todos los sectores de participación y muestra el hecho de que la no aplicación de la cuota es a causa de una voluntad conjunta del PITCNT, denotando que es una “deuda que tenemos dentro de nuestro movimiento sindical con la paridad” (PITCNT, 2015, p.6).

Se debe comprender que la paridad y el concepto de cuotas son diferentes, a nivel teórico se considera que en la base el principio de cuotas contradice al principio de igualdad ya que considera el problema de una minoría (LE DOARÉ, 2009) que no accede a un determinado poder pero a la vez es una apuesta a un futuro incierto que se muestra como límite o como techo una cuota por alcanzarla sin saber lo que ello conlleva. A su vez, se plantea como la única salida posible a la inclusión para la división del poder político en la práctica.

Esta autora también manifiesta con dos conceptualizaciones para quien estaría destinado este tipo de herramienta en cuanto a un desafío real para las que se encuentran insertas en los debates, y virtual para aquellas que deseen entrar pero no tengan aún posibilidades reales.

En el caso de la Central es visto como un problema de democracia “entonces en un secretariado de 13 miembros no entró ninguna mujer, esto es dramático desde el punto de vista democrático y desde el punto de vista de la concepción de derechos que el mismo movimiento sindical defendió” (FEDERICO, 1 de agosto de 2015).

Sin embargo, también se entrelaza con el concepto de “capacidad”, para algunas entrevistadas que no ven la cuota un mecanismo benéfico “no creo en las cuotas creo que no pasa por ahí que la mujer pueda acceder sino por sus capacidades” (DELIA, 7 de agosto de 2015). Este concepto en la expresión de las mujeres también atañe al hecho de que no quieren que el mismo se “dé” porque quien “daría” serían los propios hombres, bajo el entendido de que una de ellas postula que,

Para mí el gran tema es la cuota y yo odio eso, pero no lo odio por el hecho de que digo por el hecho de que este mal, sino que creo que la oportunidad hay que dárselas a todos por igual basándonos en temas machistas es como que vos tenés que hacer esto pero tenés que tener tres mujeres, mira si porque tengo que tener tres mujeres capaz que ni siquiera son aptas para lo que hacen, o sea la obligación de yo que sé, yo lo veo más por mérito propio, más que decir, “ah te meto por la cuota” (XIOMARA, 28 de julio de 2015).

Existen otras que se manifiestan en contra pero por una concepción diferente que refiere al hecho de comprender hacia quienes está dirigida esa cuota y con qué fin,

¿Para la trabajadora real la que se levanta a las 6 de la mañana y tiene el CAIF (Centro de Atención a la Infancia y a la Familia) a las nueve y media de la mañana dos veces por semana? No. Si yo pido la cuota tengo que pedirla con una batería completa para que las mujeres puedan salir a militar, porque si no, estoy pidiendo la cuota para la ultra burguesa, que adentro de la clase trabajadora organizada la tenemos. La que hace “pip, pip” en el auto y tiene la amiga divina del alma que le cuida los nenes desde que nacieron (ironía) que la tenés, o para esos mega sindicatos, que tienen toda la estructura armada pero para una compañera de la pesca, de la aguja, doméstica, rural, de supermercados, del comercio, no la estás incluyendo, porque ella no puede darse el lujo. Es un lujo militar como mujer en Uruguay, es un lujo. (VALERIA, 27 de julio de 2015).

Por otra parte, están aquellas que consideran que la cuota es una herramienta para poder quebrar en parte el “techo de cristal” y ayudar a se considere la posibilidad de ascender por otras vías. Además observan que no debería de ser de esta forma pero que es la que ha dado algún tipo de solución en otras centrales como la CUT en Brasil, comentan que la no aplicación de la misma por parte de la estructura es lo que ha generado situaciones como las actuales de arreglos “paliativos”.

Entre las que se manifestaron a favor de la cuota consideran que el ejemplo que surge del PITCNT que hace tantos años que la tiene y no ha sido aplicada, es porque se fomenta desde la cúpula y no se tienen en cuenta otras estructuras de la propia institución. Por lo que, se cumple el rol de reconocimiento declaratorio de una posición de las mujeres inferior en el PITCNT y de una problemática a solucionar, pero a la vez se invisibiliza que esta no fue aplicada aún por más que los debates existan en las estadísticas internacionales la Central sindical posee una posición por tenerla hace varios años.

Lo que sucede en la práctica cotidiana es que al tener formato de convención y priorizar la ejecución unitaria de la misma, el estatuto prevé que cada sindicato encamine los nombres que serán posteriormente debatidos para conformar la unidad y demuestra una vez más que es una cuestión estructural del sindicalismo ya no sólo de la Central sino de cada base correspondiendo con los debates sobre la representación femenina deben transversalizarse a todos los sindicatos y no únicamente en las jerarquías del PITCNT.

Godinho-Delgado (1990) considera que las discusiones sobre representación de las mujeres pasan por el siguiente proceso,

El primer resultado objetivo de este bloqueo del sindicalismo respecto del tema, es que las resoluciones políticas emanadas de congresos, pese a su importancia, no tienen muchas consecuencias prácticas; no se convierten en políticas de acción concreta sistemáticas y permanentes que sean incorporadas de forma natural al debate y a la actuación de los sindicatos y centrales sindicales (GODINHO-DELGADO, 1990, p.120)

Por otro parte, Rigat-Pflaum (2008) considera que en las centrales de trabajadores de América se ha dado un proceso lento que implica en un principio se crearon espacios –como comisiones, departamentos, secretarías- que demostraron la situación de la mujer trabajadora y su ingreso de forma precaria al mundo del trabajo. Posteriormente, se comenzaron a poner en pauta problemáticas relacionadas con la representación numérica y el espacio de la mujer, concordando con lo expuesto por Godinho (1990) observa que se han formulado como ámbitos de mujeres.

Las temáticas que refieren al género son controversiales en el sindicalismo y se muestran de la mano con un juego entre visibilidad e invisibilidad de las mismas, por momentos estos temas son de discusión general y posteriormente se invisibilizan, ejemplo de ello es que según lo relatado por una de las sindicalistas que se encontraba en el congreso que se votó la incorporación de esta medida.

Había un sindicato que llevo a sus mujeres para votar la cuota pero no eran las delegadas titulares, las hicieron bajar para votar pero después subieron otra vez, porque no eran las delegadas titulares eran las suplentes, entonces, un poco para dar la vista de que quedaban bien (ALDANA, 25 de julio de 2015).

En relación a la cuota, la Secretaría en conjunto con FESUR, realizaron un manual donde se expone que no sólo se debía incorporar al ámbito sindical sino que la misma debería estar acompañada por otras acciones como formación sobre equidad de género tanto para hombres como para mujeres, adecuar horarios y espacios de militancia y visibilizar los datos de afiliación de hombres y mujeres, entre otros.

En recientes declaraciones de prensa en relación al último congreso- sucedido este año- el presidente del PITCNT manifestó que se formaría un congreso extraordinario del PITCNT para que se reformule el estatuto para actualizarlo a los tiempos que corren, entre las posibles modificaciones se encuentra la readaptación para la implementación de la cuota de género, por lo que podemos esperar que esta situación cambie en algún sentido.

4.2.1 Representación sindical: ¿Causa o Consecuencia?

“¿Qué habremos hecho? ¿San Patriarcado puede más?”

(ACOSTA, 2015, p.4)

Los espacios de representación sindical dentro de la Central han estado históricamente en manos de los hombres, descontando la Secretaría y Departamento de Género, Equidad y Diversidad. En la actualidad después del último congreso realizado en julio de este año el porcentaje de hombres y mujeres es profundamente desigual, en el Secretariado Ejecutivo del PITCNT.

Es subrayable que las mujeres que se encuentran en dicho espacio no fueron postuladas por sus corrientes de opinión ni sus sindicatos para estar allí, sino que al momento de conformarse sin mujeres “paliativamente” se dieron tres puestos con voz pero sin voto a la Secretaría y Departamento de Género, Equidad y Diversidad, el Departamento de Jóvenes, y la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas Sociales. Estos postularon las mujeres que asumirían estos cargos. Se llevó posteriormente a discusión a la Mesa Representativa, donde fue votado para que se incorporaran al Secretariado Ejecutivo.

**Gráfico 5- Porcentaje de hombres y mujeres en el Secretariado Ejecutivo (2015) posterior a la inclusión de tres mujeres (éstas sin voto pero con voz).**

Fuente: Elaboración Propia, 2015.

Este hecho fue duramente criticado por las mujeres dentro del PITCNT, algunas de ellas comentaron en las entrevistas, que al momento de saber que sería solamente conformado por hombres, sus expresiones y pensamientos fueron de rechazo a esa situación. “yo grité desde las gradas “¿y las mujeres dónde están?” y todo el mundo quedo mirando, ¿y dónde están las mujeres?” (LUZ, 7 de agosto de 2015). Otras expresaron como se sintieron cuando se adoptó la resolución de que fueran tres sin voto pero con vos, “Hay que cagada no nos quedó ninguna, vengan (Ironía)” (VALERIA, 27 de julio de 2015).

Una de las mujeres, que se encontraba presente en la Mesa Representativa en la que se adoptó la medida, comentó que a la interna de su sindicato, que se compone en su gran mayoría por mujeres,

lo discutimos nosotros con las compañeras y dijimos nosotras vamos a votar en contra, o sea seriamos el único sindicato que hubiéramos ido a la Mesa y hubiéramos votado en contra, de que esas tres compañeras estuvieran ahí si no fueran con voz y con voto, pero cuando llegamos a la Mesa y vos ves las tres compañeras y todas avalaban la situación. No, vamos a votar nada y que hagan lo que quieran y que uno para un lado y otros para otro, así tampoco se puede, así no se puede dar una pelea, si. Entonces es muy complicado porque entiendo que muchas compañeras asumen el rol de seguir estando sometidas, a las decisiones “de” entonces mientras tu sigas sometida a las decisiones “de” y no te plantees como lo que sos, como dirigente sindical, entonces, tampoco vas a revertir la situación capaz que es más fácil estar porque pensás “por lo menos estoy”, lo que no pensás, es que estando del otro lado, también estas, y capaz estas con mucho más peso pero eso es una cuestión de procesos que deben haber, para que de verdad las mujeres se integren como tales junto a sus pares. (ROSA, 8 de agosto).

Otro espacio de gran relevancia para el sindicalismo uruguayo además del Secretariado Ejecutivo es la Mesa Representativa, las mujeres que se encuentran en ella, tanto titulares como suplentes, pertenecen a sindicatos de áreas como la prensa, la enseñanza en su gran mayoría tanto privada como pública, docentes y funcionarias y en todos sus niveles desde escolares hasta universidad, la salud, el ámbito textil, funcionarios judiciales, trabajo doméstico, gastronomía y hotelería, y funcionarias postales.

Que estas mujeres se encuentren en estas posiciones ya es un avance para el movimiento sindical, por que anteriormente estos sindicatos se encontraban representados por hombres siendo que la gran mayoría de la población afiliada eran mujeres. Algunos de estos cargos igualmente denotan que los hombres que no se encuentran en esta instancia electos por sus sindicatos componen la instancia superior correspondiente al Secretariado Ejecutivo. Por lo que se reproduce la misma lógica de que el hombre va al espacio superior en las negociaciones.

**Gráfico 6- Porcentaje de hombres y mujeres en la Mesa Representativa en 2015**

Fuente: Elaboración Propia, 2015.

Este porcentaje de mujeres responde a que hay ocho mujeres titulares y ocho suplentes, de un total de cuarenta y cuatro miembros titulares plenos con sus correspondientes suplentes, decisión que fue tomada en el último congreso de la Central realizado este año.

Otra instancia de participación donde las mujeres se encuentran en menor proporción es en los Consejos de Salarios, en 2010, por parte de los trabajadores un 87% de los delegados sindicales, en esta función eran hombres y un 13% de mujeres. Siendo que la cantidad de trabajadores que entraban en los consejos era de 650.000 aproximadamente siendo 378.000 hombres y 278.000 mujeres (CIEDUR, 2010).

Las sindicalistas que participan de este espacio muestran como tuvieron dificultades para desarrollar la tarea por ser mujeres y negociar patronales que también son en gran parte representadas por hombres. Una de ellas manifestó veladamente este hecho encontrándose más “cómoda” cuando va con un par hombre a negociar en sus palabras,

vos te sentís más como protegida con un varón en una negociación siempre que haya un hombre, sabes que te garantizas que no va a haber una falta de respeto, muchas veces cuando vas a negociar contra un varón y sos mujer como que no es lo mismo vos sentís que el varón, no quiere que vos le plantees sugerencias o es totalmente diferente la negociación cuando vos llevas un varón, si , si porque es el equilibrio el femenino-masculino y cuando te vas a enfrentar a un varón siempre es bueno tener otro varón, (GINA, 10 de agosto de 2015)

En estas pequeñas acciones y circunstancias es dónde podemos observar la operación del patriarcado funcionando veladamente.

Por otro lado, hay autores (Ramos, 2010; Godoy; Mauro; Todaro, 2012) que plantean a la negociación colectiva como un ámbito de gran relevancia para contribuir en la eliminación de las brechas salariales de género, y otras problemáticas como la inserción de cláusulas que atañan a las mujeres y su salud por ejemplo. A la vez postulan cómo estos espacios son una reapropiación del sindicalismo como sujeto político que se muestra externamente en debilidad por el porcentaje de mujeres en estos.

Que las mujeres no consigan ascender a los puestos de mayor jerarquía tanto sindicalmente como en sus carreras laborales se denomina “techo de cristal”, (HYMOWITZ; SCHELHARDT, 1986 ; CHODOROW, 1984 ; BURIN, 2008). No se trata de un obstáculo expreso en leyes o códigos sino que son las propias construcciones sociales de género que hacen que se establezca una barrera invisible -por ello la analogía del cristal- en el que el ascenso social de la mujer se detiene. Se trata de una discriminación que no se formula directamente por las personas involucradas sino por el acumulo de desigualdades a nivel social. El “techo de cristal” dentro de la Central se encuentra más que expuesto tanto gráficamente por la proporción de las mujeres en los puestos de poder como en las diferentes barreras institucionales que tienen que atravesar para lograr estar allí y mantenerse.

Es aún más exponencial esta diferencia de representación si se considera, como lo expresó el presidente del PITCNT, la afiliación de las mujeres y de los hombres a nivel global es equilibrada, por lo cual el techo de cristal, las barreras, o los desafíos de las mujeres surgen en el trayecto de la militancia, sin de carácter estructural. Claramente, esta situación de equilibrio de afiliación no es de longeva edad dentro del movimiento sindical sino que como lo demuestran las mujeres sindicalistas en el boom de afiliación desde 2005 hasta la actualidad, hubo una gran presencia femenina por lo que se esperaría que su participación fuera en aumento.

Es accionas futuras están siendo acompañadas por las mujeres sindicalistas y fundamentalmente por la Secretaría de Género, Diversidad y Equidad, que es la gran canalizadora de demandas de este tipo en el movimiento sindical, impulsando el debate interno sobre género.

4.3 CONSTRUCCION INTERNA DEL DEBATE DE GÉNERO

*“Dado la coyuntura existente donde no hemos llegado a que se logren mejores condiciones de participación de las trabajadoras*

*en la estructura de la central es imprescindible que se mantenga la*

*Secretaría de Género, Equidad y Diversidad”[[43]](#footnote-43)*

Actualmente a nivel de la región existen congresos, seminarios y encuentros de mujeres sindicales ya sea por medio de las federaciones internacionales como por los diferentes sectores.[[44]](#footnote-44) Asimismo, se considera que estos espacios así como las secretarías denominadas de la “mujer” o en el caso estudiado “Género, Equidad y Diversidad” son fundamentales en la coyuntura del sindicalismo latinoamericano y deberían ser reforzadas tanto a nivel de presupuesto para sus acciones como de visibilidad institucional.

En el PTCNT se creó en 1985 la comisión de mujeres y posteriormente ha cambiado de denominación adquiriendo nuevas temáticas, esto también coincide con las diferentes ondas que ha tenido el movimiento feminista en la historia postulándose primero en reivindicaciones de las mujeres sufragistas y posteriormente de género adquiriendo además debates sobre igualdad y equidad.

La denominación de este espacio tiene en su seno un debate, que según las entrevistadas, se resume en el hecho de que no es una comisión “de mujeres” y no es por la “igualdad” en el primer caso esto refiere a que no se abordan solamente temáticas sobre mujeres trabajadoras sino también sobre diversidad sexual. A su vez, no se postulan desde la igualdad por entender que este término remite a una igualdad entre diferentes que seguiría implicando una discriminación sino que el término equidad es a lo que aspiran tanto en el devenir social como sindical.

Esta correlación con las luchas de los movimientos feministas también puede observarse en la utilización de términos que surgen dentro del ámbito de la teoría feminista en los documentos que utiliza esta Secretaría se observan “patriarcado”, “división sexual del trabajo”, “techo de cristal”, “pisos pegajosos”, aplicados al cotidiano de su accionar frente a circunstancias sobretodo de la sociedad en su conjunto.

Cabe destacar que son realmente una minoría las sindicalistas del PITCNT que se declaran “feministas” y que de las mujeres entrevistadas quienes trabajan directamente en esta Secretaría incluso no se declaran feministas. Se destaca también el hecho de que varias consideren al “feminismo” como un extremo, y otras se manifiesten en contra. Ejemplo de ello es “No da para caer en el feminismo, pero si nosotros estamos hablando de discriminación, es porque indudablemente existe (…) el tema que se les reconozca su trabajo, que no se les vea como una cuestión feminista digo” (ALDANA, 25 de julio de 2015). Notoriamente esta Secretaría no se denomina como feminista pero si utiliza su discurso y gran parte de su accionar corresponde a luchas feministas.

Por otro lado, estos espacios en la región se han vuelto “Guetos” femeninos (GODINHO-DELGADO, 1990, p.124) donde la participación es destacablemente en mayor proporción por mujeres sindicalistas, y se observa que para que la lucha por espacios de representación se desarrolle se deberían atraer más hombres a las discusiones. Las mujeres que participan de estos espacios consideran que se debe dejar de pensar como un asunto de ellas y que para salir de esta situación se tiene que establecer una lucha conjunta con sus pares hombres, pero que ello es muy difícil por razones estructurales, por lo cual se comenzaron a establecer formaciones dentro de los sindicatos que conciernen tanto a hombres como a mujeres sobre violencia laboral y doméstica.

Las entrevistadas en esta investigación se mostraron con diversas posturas sobre el accionar cotidiano de este espacio, la mayoría se mostró a favor de su existencia por las desigualdades intrasindicales de género y porque el mismo actúa también en el ámbito social siendo el que impulsa junto con otras organizaciones, leyes, cambios, movilizaciones. Es por ello que comprenden “lo que significa el Departamento de Género sobre todo en una sociedad que es machista, y donde el PITCNT es el reflejo de una sociedad machista, es tal cual, o sea no lo podemos negar” (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Sin embargo, las divergencias surgieron en relación a su accionar cotidiano en relación a la estructura, algunas consideran que debería posicionarse de forma “dura” en cuanto a la representación sindical en todos los espacios, desde negociación colectiva hasta el Secretariado Ejecutivo. En consonancia se puede ver como “Las cuestiones dirigidas a combatir la discriminación y opresión femeninas son puntuales y, asimismo, quedan como responsabilidad y tarea de las mujeres” (GODINHO-DELGADO, 1990, p.124).

A su vez, las sindicalistas consideran que a nivel discursivo el PITCNT como Central se ha manifestado por presiones ejercidas por la Secretaría pero que aún falta que el debate se esparza en todos los ámbitos con el fin de que sea no sólo una cuestión de las mujeres de la Central. La autora Godinho-Delgado (1990) desarrolla que, “aún es fuerte en la izquierda latinoamericana la interpretación de que la lucha de las mujeres divide y amenaza a la organización de los trabajadores, distrayendo a las mujeres de la lucha de clases. Este fue el nudo del enfrentamiento entre el feminismo y la izquierda” (GODINHO-DELGADO, 1990, p.127) y que ello sería lo que genera que no se transversalice el debate.

Algunas mujeres consideran que la Secretaría de Género se ha vuelto un ámbito de discusión que en su momento cumplió el objetivo de visibilizar la situación de las mujeres, sólo que con el paso del tiempo se habría transformado en un “calma conciencias”. Sin embargo, no encuentran otra salida porque comprenden que no sería el ideal tenerla, pero no tenerla implicaría que en las actuales circunstancias se aplaque la voz de manera rotunda por el amplio espectro del sindicalismo.

La mayoría de las sindicalistas entrevistadas frente al cuestionamiento de los pendientes actuales del PITCNT manifestó que la cuestión de género y diversidad sexual es unos de los pendientes más importantes, ello se encontraba generalmente entrelazado a la representación de las mujeres en los espacios de dirección, pero no así a la Secretaría considerando que la misma tiene una actuación satisfactoria.

Esto lleva a las mujeres a discutir sobre la propia formación sindical que es dada por el Instituto Cuesta Duarte de forma genérica y algunas cuestionan esto a la luz de que no se trabajan las desigualdades de género como forma de “concientizar” a los colegas en su accionar para poder acercarse a tener una visión que tenga en cuenta otras opresiones, por lo que fue narrado esta formación versa sobre los conceptos de clase, plusvalía, entre otros y hechos históricos como la Revolución Industrial y diferentes momentos del sindicalismo uruguayo.

Las sindicalistas coinciden en que esta formación debería readaptarse al sindicalismo actual ya que consideran que algunos conceptos no son vistos a la luz de la “clase que vive del trabajo”, el ejemplo más claro refiere a las trabajadoras domésticas y la dificultad de comprender como estas podrían calcular la plusvalía de su trabajo, cuestión que fue puesta en debate según una entrevistada no sabiendo dar explicación a la misma.

Además observan que, se dan por entendidos varios puntos teniendo como objetivo un tipo de alumno no comprendiendo la realidad social y la diversidad de militantes que hacen uso del mismo,

hay filiales en el interior que me han pedido el curso de formación sindical, y lo que yo pedí, porque yo lo hice por la mitad, porque me aburrió (risas) me aburrió porque vos venís de trabajar, nosotras, que no tenemos fuero sindical, venís de trabajar y llegamos a la clase y se nos empezaba a hablar, de la plusvalía, de la revolución industrial, de esto y de lo otro y yo que tengo estudio me aburría y me dormía, y cuanto más razón una compañera que sólo tiene sexto año de escuela, le hablas de una plusvalía no entiende lo que es, entonces les dije que el curso lo trataran de hacer como un cuentito. Para que todas entiendan que es una plusvalía, una diferencia de clases, la lucha de clases, la revolución industrial, porque no todas tienen porque saberlo, no todas miran una película de la revolución industrial o te agarran un libro, si queremos formar hagan ese curso más ameno y que se incluyan temas nuestros, ¿no? (LUZ, 7 de agosto de 2015).

Cabe resaltar que cuestionamientos sobre la situación de las mujeres tanto dentro del ámbito de la Secretaría, como de las mujeres que no participan en ellas siempre de la mano de la intersección entre género y clase considerando esto como infaltable en relación a su experiencia sindical. Ello supone que muchas veces se indague acerca del comportamiento de sus propios pares hombres y de cómo estos entienden que están reaccionando frente a las opresiones de género con sus propias compañeras de lucha sindical, es por ello que surgen situaciones como la relatada sobre una negociación en relación a un acto,

era la cuestión de entrar en una movilización hablaban de cuantos ponían en la calle de como teníamos que concientizar, todo eso, y allá fue el SUNCA que ponía cincuenta mil camiones, cincuenta mil trabajadores, y eran ellos el SUNCA, y dale que va, arrasaban con el mundo y es cierto arrasan porque (…) y yo fui y hablé de la movilización, de acá de allá. Pero venia tan podrida que con mucha clase, mucha categoría lo que dije si, yo quisiera saber ¿Dónde están las cincuenta mil compañeras de los compañeros del SUNCA? deberían estar en la calle o estaban en la casa, esperando con el mate pronto el negrito que llega. Y lo dije en un contexto, cuando terminé todo el mundo aplaudía y los compañeros del SUNCA me querían pegar porque lo dije con mucha altura, pero es verdad (…) ¿las mujeres dónde están? En su casa criando hijos y si trabajan van a su casa más rápido porque el compañero va a llegar y tiene que tener el mate pronto, en un gremio totalmente machista. (ROSA, 8 de agosto de 2015)

Este tipo de relatos es común dentro de las mujeres sindicalistas por lo cual, intentan hacer reflexionar a sus pares no sólo por su accionar como hombres sindicalistas dentro del ámbito de la organización sino también para sus propias compañeras/os de vida. Las discusiones a la interna del ámbito sindical sobre el rol de la mujer sindicalista y trabajadora, permea la visión sobre el sindicalismo por parte de la sociedad, se reproduce la misma lógica patriarcal de los ámbitos públicos y privados.

4.4 CONSTRUCCIÓN EXTERNA DEL DEBATE DE GÉNERO

*“La primer ley de Salud Sexual y Reproductiva, por ejemplo se escribió en el movimiento sindical y fue escrita por las mujeres”*

*(FEDERICO, 1° de agosto de 2015)*

Las militantes sindicales mujeres reivindican no sólo prácticas antidiscriminatorias hacia adentro del sindicalismo, sino que también se plantean en relación a las problemáticas actuales de la sociedad en general. Muchas no participan de espacios como la Secretaría, pero sí lo hacen en otras organizaciones sociales que trabajan sobre temáticas de género y diversidad. A su vez, traen en sus relatos posturas sobre violencia doméstica, acoso laboral y acoso sexual, entre otras.

Desde la Secretaría y Departamento, se impulsa a la participación de las mujeres sindicales en diferentes acciones del conjunto de las mujeres de la sociedad, como por ejemplo, la movilización que se dio a nivel de la región denominado “Ni una menos” que ayudó al ambiente de discusión en el país sobre la temática de violencia doméstica, a impulsar más fervientemente, el sujeto jurídico del “Feminicidio”. Este término en la actualidad siendo objeto de múltiples trabajos tanto dentro del espacio sindical como social, y se encuentra en el discurso de varias de las entrevistadas. Algunas que no participan del espacio de género dentro de la sindical, participan de movimientos feministas o manifestaciones como la antes nombrada.

Como se puede ver estas acciones no atañen solamente a nivel laboral, como son las reivindicaciones básicas a nivel sindical, por lo que también muestran cómo se sigue trabajando hacia la superación de la brecha salarial de género, la inclusión de más trabajadoras en determinados sectores de actividad. La calificación de las mujeres en el mercado de trabajo, es una demanda que es frecuentemente reivindicada tanto por la Secretaría como por las mujeres, entendiendo que esto ayudaría a reducir en parte la brecha salarial, y que las mujeres puedan tener la opción de no tener que someterse tan directamente a las reglas del capital. A la vez, las sindicalistas de la Central demuestran solidaridad con causas como el matrimonio igualitario, la no discriminación social hacia las personas trans, varias han comentado que en este sentido, han modificado su vocabulario para comprender las opresiones de las mujeres trans fundamentalmente, incorporando una visión de género a su accionar.

Desde la propia Secretaría de Género, Diversidad y Equidad, se puso de manifiesto, en su documento para el congreso, que más allá de los logros obtenidos queda por delante mantener los actuales y su ejecución. Ejemplo de ello, es la ley de “Derechos Sexuales y Reproductivos”, las trabajadoras de la Secrtaría entienden que se encuentra reconocida a nivel social involucrando sobre todo a sectores de bajos recursos, pero los intereses médicos y farmacológicos, están en el debate sobre su real aplicación.

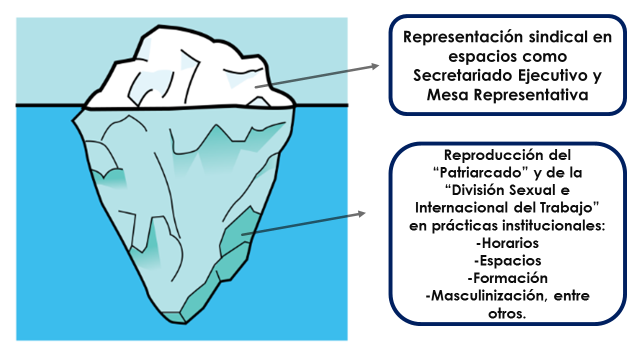
Asimismo se manifiestan en relación a la negociación colectiva como espacio a debatir en cuanto a participación y a la incorporación cláusulas de amparen la situación de las mujeres trabajadoras. A su vez, ellas toman postura sobre problemáticas como el tráfico y la trata de personas mostrándolo como forma de esclavitud, caracterizando al mismo por su feminización de mujeres extranjeras provenientes del Caribe, bajo la promesa de un futuro próspero. Por estos debates, podemos ver que como las reflexiones surgidas en el movimiento sindical no sólo se aplican a nivel nacional sino con una concepción de opresiones de género y clase, internacionales.

La modificación de currículos escolares para la superación de estereotipos culturales es parte de sus demandas, con ello se muestra como comprenden que el sistema patriarcal desde sus más diversos ámbitos de acción.

En este capítulo vislumbramos cuáles son las características del patriarcado y de la división sexual del trabajo que se desarrollan en el sindicalismo uruguayo inscripto en un sistema capitalista dependiente y patriarcal, y cómo estos procesos afectan a la actuación de las mujeres que militan. Nos re-preguntamos porqué las mujeres siguen militando en un ámbito que tiende al cuestionamiento de sus espacios de representación. Las relaciones sociales que se generan ayudan a las mujeres a mantenerse en el espacio sindical, así como la idea de una utopía, aunque no militen en óptimas condiciones son factores que auxilian para que se mantengan en la militancia. A su vez, vale la pena destacar cómo la representación sindical no es una cuestión de mujeres como motor de luchas sino que es una problemática estructural en la que está inserto este movimiento sindical que reproduce en su seno lógicas patriarcales.

Por lo que el foco en la representación sindical no debe opacar la incorporación de nuevas posibilidades de militancia y generar una conciencia de género y de clase, además de mostrar cómo hay oprimidos dentro de los oprimidos. Esto reproduce las relaciones capitalistas patriarcales.

**Figura 4 – El desentramado de la realidad sindical de las mujeres en el PITCNT.**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

Una vez desentramado dicho nudo patriarcal en cual se conjugan acciones y omisiones de la estructura sindical, las preguntas comienzan a mostrarnos otro camino y a re-hacerse en la necesidad de pensar hacia dónde van estas mujeres con sus acciones cotidianas. La tarea sindical se vuelve racional y pasional a la vez, las problemáticas tienen caras y nombres, pero ¿Cómo actúan las mujeres para romper con este nudo?

*Crece desde el pueblo el futuro  
crece desde el pie  
ánima del rumbo seguro  
crece desde el pie.*

*Alfredo Zitarrosa (1984)*

**5 LA RECONSTRUCCIÓN DEL SINDICALISMO POR LAS MILITANTES: SUS ACCIONES COTIDIANAS DE RESISTENCIA.**

Este apartado se propone mostrar cómo las militantes sindicalistas reconstruyen y resisten, a partir de una perspectiva de género y clase. ¿Cómo lo hacen? Esta resistencia puede encontrarse tanto en su forma de hacer política cotidiana, como en los usos del lenguaje en el ámbito del sindicalismo día a día.

5.1 LA RESISTENCIA EN EL LENGUAJE

En la actualidad, cuando se habla de la intersección entre lenguaje y género se expone la discusión sobre el sexismo discursivo, incluso, se ha estudiado al lenguaje y a las lenguas demostrando su carácter masculinizado[[45]](#footnote-45), es decir mostrando como el hombre/varón es el referente de las conjugaciones en masculino genérico a nivel gramatical[[46]](#footnote-46).

En este apartado se propone pensar cómo el patriarcado se formula en otras acciones que no son aquellas antes expuestas, mostrando cómo el patriarcado se desarrolla en el lenguaje siendo una “estructura invisible” (MONTERO; NIETO, 2002). Como tal se diferenciaría el patriarcado del machismo en cuanto a que

mientras que el machismo es una actitud y una conducta (individual o colectiva), el patriarcado es toda la estructura social en la que muy diversos factores se entrelazan y refuerzan mutuamente para hacer posibles las actitudes y conductas machistas: categorías conceptuales, esquemas de percepción, universo simbólico, leyes, costumbres, instituciones, organización económica, educación, publicidad. (MONTERO; NIETO, 2000, p.4)

Asimismo se considera que el patriarcado contiene aspectos socio-económicos, psicológicos y culturales. En estos últimos es donde se encontraría al lenguaje como estructura que reafirma el androcentrismo por el hecho de que desde la primera socialización adquirimos las herramientas para pensar bajo la lógica del patriarcado. A su vez, cuando se habla de violencia hacia las mujeres, la más reconocida es la violencia física, que atañe a una cantidad creciente de mujeres alrededor del globo y que pocas veces es punida por medio de denuncias. Sin embargo, existen otros tipos de violencia, como aquella manifiesta en el lenguaje, que aunque se caracterice por estar en un plano cultural y simbólico se encuentra superpuesta a estructuras materiales que hacen que se manifieste como violencia patriarcal.

Podríamos afirmar que existe un uso femenino y un uso masculino del lenguaje. Estas imposiciones del patriarcado, son jerárquicamente establecidas, siendo la femenina entendida como característica de debilidad. Esto influye en las maneras de relacionarse públicamente en el sindicalismo por tratarse de un espacio considerado de hombres. La resistencia de las mujeres se formula en varias estrategias, algunas de sumisión consiente, otras veces se expresa en formas de repudio o degradación.

La naturalización de la violencia en el uso del lenguaje se da de diversas maneras como frases, bromas, chistes, comentarios y hasta formulaciones de conceptos que son generados dentro del propio sindicalismo. “La mujer militante” ha generado dentro de esa opresión que implica el uso del lenguaje masculinizado, expresiones de otro tipo para fugarse de esta violencia, siendo ecos de resistencia y no simple reproducción de la dominación. En consecuencia, las militantes reflexionan sobre el porqué de su uso habitual y los cuestionamientos de género que esto implica.

La presente problematización surge de la realización de entrevistas como parte del trabajo de campo de la investigación que desarrollamos, realizadas entre los meses de julio y agosto de 2015 en Montevideo. Las preguntas realizadas oportunamente fueron respondidas en algunas ocasiones con frases o enunciados que remitían más a un discurso masculinizado. En ese sentido, llama la atención la utilización de referencias o metáforas que no les son propias y que al mismo tiempo remiten a ironías o a eufemismos de referencia exclusiva masculina.

En el análisis de las mismas se muestra cómo existen frases con un contenido referido a condiciones biológicas del sexo masculino: “hace años que me estaban pijeando acá”; o, “Me rompe las pelotas absolutamente” (VALERIA, 27 de julio de 2015).

Otras referencias como: “Me tuve que poner los pantalones” (VIRGINIA, 21 de julio de 2015) o; “Las bolas voy a dejar al gurí en las manos de anda a saber quién” (VALERIA, 27 de julio de 2015) también arrastran usos masculinos.

Estos usos no remitan a una simple reproducción del discurso dominador sino que son expuestos para poder convivir en un espacio como el sindical donde estas expresiones son cotidianas y a partir de allí insertarse en las discusiones políticas. Estas expresiones están impresas bajo la lógica de comprender que existen “mascaras de poder” (SCOTT, 1990) que ayudan las mujeres a ocupar espacios y a ser reconocidas.

Este tipo de estrategias que podemos caracterizar como de “sumisión” o “acatamiento resistente” son frecuentes en sus exposiciones, ya que la militante sindical vive y convive con estas expresiones habitualmente siendo consciente de su uso. La militante sindical como grupo subalterno[[47]](#footnote-47) dentro de la institución en sus reflexiones sobre estas expresiones manifiesta que las utilizan sabiendo que están “mal” para ellas, pero que las incorporaron en su cotidianeidad para no ser desplazadas a causa de su “feminidad”.

A pesar de su molestia las mujeres generan un “discurso oculto”. Este se manifiesta de diversas maneras en sus relatos, no únicamente mediante palabras sino también con gesticulaciones como por ejemplo: simulan toser luego de decir una frase masculinizada. A su vez, es recurrente cómo su utilización se encuentra velada por una ironía que hace que ellas muchas veces se rían de ese discurso opresor, descalificando y degradándolo. Resisten, no lo reproducen.

El discurso masculino llega a ser el disparador de amplias reflexiones sobre su utilización y su accionar en el medio sindical. Este tipo de recurso de resistencia se muestra como la génesis de acciones colectivas donde ellas mismas crean desde la ironía un entramado que las mujeres sindicales logran comprender. Estas estrategias de reconstrucción de su propio discurso permiten que protejan entre su identidad y expliciten su cotidianeidad con soltura.

La risa es otro elemento de resistencia característico de las mujeres cuando realizan este tipo de enunciados que no les son propios, generalmente terminan riéndose de su utilización denotando cómo no es una simple reproducción de un orden masculino establecido. Lo utilizan porque la frecuencia de su uso lo vuelve fácilmente interpretable, sólo que lo toman como chiste.

Las sindicalistas son conscientes de la dominación “estructural”, por eso desarrollan estas prácticas ocultas, de estos ecos de resistencia cotidianos, imprimen sus formas de liberarse de dicha opresión. Saben que la escucha de otra mujer es diferente y hasta por momentos les da vergüenza expresarse de esa forma por lo cual se ríen. En una estructura organizativa que no ha sido creada para ellas, intentan recrear a través del arte de la ironía, de lo oculto, de la risa, una disidencia.

Cuando se demuestra ironía y risa sobre un aspecto particular, se entrelaza lo cultural con lo emocional generando tensiones que tienen por efecto mostrar cómo lo enunciado se considera fuera del ámbito de lo normalmente aceptado (FERNÁNDEZ, 2012).

Con estas maneras de resistir discursivamente, la mujer militante reconfigura su posición. El patriarcado influye en la creación de aspectos psicológicos percibidos por las mujeres como inseguridad o intromisión (MONTERO; NIETO, 2002).

En el caso del sindicalismo, ellas subvierten esta inseguridad construyendo nuevos usos discursivos o ironizando con aquellos de uso masculino.

Asimismo, varias expresiones propias del discurso sindical son reproducidas para dar cuneta de sus vivencias y relación entre pares, como “escuela de la lleca” o “manga de carneros” (VALERIA, 27 de julio de 2015). Por otra parte también surgen frases que demuestran la opresión de las mujeres en dicho espacio, “pasan pila de cosas en el proceso, hay pila de estereotipos, habrás escuchado (…) las vías de accesibilidad al poder, ‘*ah estas son de la vía húmeda’*. Sí, todas esas delicadezas” (Risas)[[48]](#footnote-48) (VALERIA, 27 de julio de 2015). Esta frase refiere a lo que otras sindicalistas expresan de manera irónica, “ah, esta llegó acá porque se acostó con no sé quién” (XIOMARA, 28 de julio de 2015).

Dentro de esta perspectiva, volvemos a denotar las risas, y lo irónico como expresión de descontento. Frases como “la vía húmeda” para referirse al modo de ingresar por favores sexuales, se manifiesta incluso como un “eufemismo” (SCOTT,1990) porque entre otras características,

Siempre que en el lenguaje nos encontramos con un eufemismo significa, casi infaliblemente, que nos hemos topado con un tema delicado. Se usa para borrar algo que se considera negativo o que puede convertirse en un problema sí se declara explícitamente (SCOTT, 1990, p.78-79).

En este caso particular, como se demostró en el capítulo anterior, son pocas las mujeres que se encuentran en espacios de poder en la Central sindical. Por lo que esta “vía” de acceso refiere al poder que tienen los hombres que ocupan dichos espacios, en relación a las mujeres. El enmascaramiento con otros términos supone que sólo los que se encuentran en dicho ámbito la reconocen como tal y a la vez se trata de una moderación a lo que en realidad es una ofensa.

Cabe también señalar que no son las mujeres las que crean este tipo de eufemismos sino que son sus pares amparados en la naturalización de relaciones de subordinación. Con ello, muestran que “la militante mujer” no ascendería por su dedicación al trabajo militante, relegando su actuación sólo al ámbito sexual. De este modo, el sindicalismo tan sujeto a expresiones de este tipo disfraza el reconocimiento de su opresión.

Otra frase creada dentro del movimiento sindical que atañe a un eufemismo es “estamos hablando de los conocidos pies calientes” (VALERIA, 27 de julio de 2015). El enunciado refiere a los empleados públicos, en virtud de los derechos laborales conquistados, que al ser amparados por el Estado, se encuentran garantizados.

Un recurso característico de las mujeres sindicalistas en sus entrevistas que da cuenta de su proceso de reflexión sobre la utilización de frases creadas dentro de la lógica patriarcal, es la referencia a diálogos en los que expresan sus pensamientos. “Un ómnibus lleno de hombres, sobraba un pasaje, hubo un compañero vino y me dijo “nos sobra un lugar ¿querés venir?” el día anterior, “nos sobra un lugar ¿querés venir?”, trague saliva y me dije, “te tocó” (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Otro medio de expresión de resistencia de las mujeres sindicalistas es la circunlocución[[49]](#footnote-49) que evidencia la reconstrucción de un término dando vueltas para dar a entenderlo, o vinculándolo a una situación en particular. Es característico en este tipo de ambientes como el sindical, donde se encuentra ligado a una perspectiva de clase, y fundamentalmente de lucha de clases. Muchas veces, se hace alusión a frases o refranes populares para que una situación sea entendida con claridad o de modo de afirmar una posición de clase.

Entre las frases más comunes se encuentra, “estamos acomodando los zapallos en el cajón” (VIRGINIA, 21 de julio de 2015), haciendo referencia a que se está ordenando el sindicato tanto sobre un orden físico como en un sentido ideológico. “Queda mucha tela por cortar” (TAMARA, 5 de agosto de 2015) que quiere decir que aún hay temáticas que se encuentran pendientes. “Estábamos en la majuga” (XIOMARA, 28 de julio de 2015) significa que se encontraban en un período álgido de trabajo y en el cual se encontraban resolviendo una problemática en conjunto.

Por otra parte, el chiste y las bromas son parte del cotidiano dentro de la organización entre pares, el asunto pasa a ser visto como molestia cuando se transforman en agresiones hacia las mujeres por su condición femenina. Ellas consideran que los chistes son parte del cotidiano, “bromas? No nos escapamos de eso” (TAMARA, 5 de agosto de 2015).

“Lo que subsiste en el discurso público es una alusión a un insulto que nunca llega a manifestarse completamente, una blasfemia a medias” (SCOTT, 1990, p.184), las mujeres sindicalistas consideran que estos usos son frecuentes por parte de los hombres,

la suspicacia de que si vos no tenés determinada responsabilidades porque estás con fulano, porque saliste con fulano o con mengano, esas las tenés todos los días. Ahora con esto del convenio me ha tocado salir al interior y la semana pasada estuve dos días afuera y bueno con el compañero que iba haciendo de chofer y hubo que quedarse una noche en Cerro Largo y al otro día “bo y como…” Entonces, (la pregunta es) si dormimos juntos en la misma habitación porque aparte si te ponés ‘ay, no mirá lo que estás diciendo’ peor todavía, sí, ¿Saben que? lo que importa es lo que siento yo, que se hagan la película (ELENA, 28 de julio de 2015).

Al diseño de iceberg –con el que finaliza el capítulo anterior- agregamos ahora nuevas categorías como son el lenguaje y las bromas. Estas referencias que esconden formas de dominación patriarcal constituyen también dificultades que las mujeres sindicalistas deben atravesar. Estas se encuentran naturalizadas en el cotidiano de la organización. Por eso, se encontrarían siguiendo la figura del iceberg, en la base del mismo.

El propio sindicalismo genera expresiones excluyentes reproduciendo sus estructuras de autoridad en tanto las mujeres resisten desde lo oculto generando y regenerando su propio espacio, con el afán de no perder la voz. Reguladas por estructuras que no les son propias pero contribuyen a comprender el lugar donde circulan, las mujeres construyen *algo nuevo* por medio del lenguaje reconfigurando otras relaciones sociales que refundan el propio sindicalismo.

5.2 LA RECONSTRUCCIÓN DEL SINDICALISMO COMO POLÍTICA COTIDIANA DE LAS MUJERES

Es quizás el hallazgo más importante de este trabajo la comprensión de que las militantes mujeres resignifican el sindicalismo y hacen que aquella supuesta crisis se encuentre en estado de reconfiguración a partir de la discusión de otros temas y demandas. Esto implica la generación de nuevos retos internos. La reconstrucción como política cotidiana de las mujeres en el sindicalismo parte de comprender que,

Las mujeres que comparten la militancia con las compañeras pueden reconocerse en y con las demás, detectar trayectorias y padecimientos similares, comprender que responden a una misma matriz social, que nos son en consecuencia, experiencias individuales aisladas sino un fenómeno social y como tal, susceptible de transformación. Por otro lado las prácticas colectivas generan redes entre las propias mujeres que trascienden la esfera doméstica y asumen la potencia de una re-socialización emancipatoria. (LONGO; BILINKIS, 2010 *apud* VARELA 2012, p.165).

Sucede que las mujeres que se encuentran en la Central pertenecen a sindicatos que se corresponden en su gran mayoría a trabajos considerados feminizados, y muchos de ellos son, en la estructura sindical, iniciantes. Un ejemplo de este tipo de sindicatos es el SUTD, Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas.

La novedad de su conformación no implica que no construyan un sindicalismo diferente sino que, por el contrario, por conocer bien las opresiones de género y de la división sexual del trabajo, reconfiguran su actuación como sindicato a partir de ellas. Esta acción se yuxtapone con la de otros sindicatos de profesiones consideradas de mujeres que tienen una trayectoria más larga dentro de la Central sindical como lo son los de la vestimenta, salud, y enseñanza. Estos cuentan con un alto prestigio dentro de la estructura tanto por su cantidad de sindicalizadas como por el tiempo que hace que están su antigüedad en la Central.

Estos sindicatos más antiguos no siempre han estado representados en la Central por mujeres, en la actualidad varios de ellos si cuentan con dirigentas mujeres. La resistencia se realiza pensando en todas las militantes mujeres sindicalistas, más allá del sindicato en el que se encuentren.

5.2.1 Nuevas Formas de Sindicalización

La gran gama de sindicatos en los cuales se encuentran las mujeres, en conjunción con su creciente presencia en el mercado laboral contribuyen a que las maneras de sindicalización se comiencen a replantear.

Los sectores en los cuales trabajan en mayor proporción las mujeres no se corresponden con el tipo de solidaridad fabril desde la cual son pensadas las formas de sindicalización. Estas formas son generadas a partir de un sentimiento de pertenencia a problemáticas comunes que se desarrollan en un lugar específico, configurando de este modo un tipo de militancia sindical. A diferencia de este proceso, en los nuevos sindicatos formados por una base puramente femenina -como es el caso del de las trabajadoras domésticas- se dan nuevas formas de sindicalización. Se trata de trabajos individualizados donde el “costo” de la sindicalización es alto, debido al vínculo entrecho con sus patrones. Cabe señalar que una de cada cinco mujeres trabajadoras en el país es trabajadora doméstica.

En entrevista con el Presidente del PITCNT, se expuso como necesidad de la Central un nuevo tipo de sindicalización. Una posible estrategia a ser adoptada será el contacto en las paradas de ómnibus en determinados barrios, por ser un contacto no invasivo en su lugar de trabajo. Estas reconstrucciones de estrategias del sindicalismo permiten entender que ya no existe un “militante sindical” sino que existen otras problemáticas en el corazón de la clase como lo son las opresiones de género.

Un ejemplo de otra forma de sindicalización es la adaptación a nuevas tecnologías. El SUTD recientemente realizó un video con fin de llamar a las trabajadoras a sindicalizarse. Allí se explicitan las luchas ganadas, los locales de participación y los beneficios que trae el sindicato a sus afiliadas. Una de las militantes sindicalizadas comentó que al tener trabajo “golondrina”[[50]](#footnote-50), además de la afiliación “boca a boca”, la manera que encontraron de llegar a otras trabajadoras fue realizar dicho video. La intención es mostrar cómo es el ambiente sindical y la relación de las trabajadoras en él.

Estas nuevas formas de sindicalización implican otro tipo de contacto al momento de sindicalizar, en el caso del SUA (Sindicato Único de la Aguja) por ejemplo, se optó por realizar visitas a los domicilios explicando a las mujeres que tienen derecho a sindicalizarse, explicando cómo las nuevas leyes laborales las afectan,

tengo la tarea ahora de juntar a todas las compañeras de taller a domicilio, que son miles porque están en sus casas, solas, totalmente vulnerables. Se llega con mucha difusión y se llega con el conocimiento de que fulana salió de la fábrica y se fue con su máquina abajo del brazo. Y ahí vas a buscar a fulana y ahí que supo que conoció a una vecina y a otra más, y etcétera, Yendo por los departamentos del interior del país encontrando 3, 4, 5 compañeras, pero sabés que son cientos de miles las mujeres que están en esas condiciones en su casa y que muchísimas veces concientizarlas es todo un trabajo (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Godinho-Delgado (1990) considera que “como trabajadoras «fuera de casa», las mujeres se constituyen en base potencial de los sindicatos, aunque gran parte de la mano de obra femenina en América Latina se ocupa en el mercado del trabajo informal, no sindicalizado” (GODINHO-DELGADO, 1990, p.121).

5.2.2 Nuevas Demandas y Reivindicaciones

Las militantes mujeres incorporan nuevas demandas y reivindicaciones al sindicalismo como sujeto político entendiendo que hay problemáticas que se consideran “intrínsecamente de mujeres”, es decir, demandas que se realizan por cuestiones de salud que tienen que ver con la maternidad, el maternaje, y prevención de diferentes tipos de enfermedades. Ejemplo de ello es el examen Papanicolaou, considerado básico en las discusiones de negociación colectiva en los sindicatos donde su mayor cantidad de afiliados son mujeres, no así en otros sindicatos donde las mujeres por ser minoría deben recordar a sus negociadores que esas temáticas forman parte de su cotidianeidad.

Por otra parte, en los sindicatos considerados “de mujeres” las reflexiones sobre las “cláusulas” o reinvindicaciones de derechos de las mujeres, muchas veces se encuentran acompañadas de propuestas que superan la legislación establecida. Ejemplo de ello es que actualmente se encuentra en discusión en la Central una cláusula sobre violencia doméstica, como un tipo de licencia.

Hoy en día se está reclamando desde la central del PITCNT, días pagos, licencia especial por violencia doméstica. Nosotros en realidad no lo tenemos y siempre lo hemos reclamado y lo vamos a seguir reclamando de la misma forma que lo reclamábamos (…) nosotras no precisamos sólo una cuestión por violencia doméstica, precisamos cuando a la compañera se le enferma la madre, se le enferma el hijo, cuando tiene un millón de problemas, que se le inunda la casa que no tiene donde dejar los gurises, o sea, precisamos en esa cuestión, no podemos pedir por violencia doméstica, (…) entonces capaz que en otros sindicatos como no ven ese problema que tiene la mujer te lo ponen por violencia doméstica, entonces decimos no, sólo por eso no, porque somos mujeres y tenemos miles y miles de necesidades y precisamos otro tipo de cláusulas que nos puedan abarcar a todas. (ROSA, 8 de agosto de 2015)

Reflexiones de este tipo son recurrentes mostrando cómo se amplía la concepción de una problemática desde la comprensión de que existen al menos dos jornadas de trabajo para las mujeres. Esto denota una jornada productiva y una reproductiva íntimamente ligadas, a la vez de expone cómo para las mujeres no existe una separación de tiempos y espacios. En este sentido, la autoafirmación del propio trabajo sindical contribuye a revalorizar su condición.

El involucramiento directo, la vivencia y la actuación en los partidos y en los sindicatos tiene alimentado una análisis sobre el sentimiento de auto-reconocimiento, sobre la capacidad de intervención, sobre la interlocución mujeres/institución mucho más que las relaciones formales de la práctica política (CAPPELLIN, 1994, p.288, traducción propia).

5.2.3 Conciencia en Sí y para Sí de Género

Al interior del sindicalismo se pueden observar diferentes acciones de las mujeres sindicalistas sobre una perspectiva de género y clase. Como fue expuesto en los apartados anteriores no existe duda dentro del movimiento sindical de la perspectiva de lucha clasista, sin embargo, no se encuentra una posición de lucha similiar en cuanto al género. En este sentido, las mujeres sindicalistas incorporan esta última no por una conciencia teórica adquirida sino a partir de su práctica cotidiana de lucha.

La comprensión de ser madre y militante, y las dificultades que ello implica, son tenidas en cuenta en su reconstrucción como política cotidiana, por lo que las tres jornadas de trabajo se entremezclan y se reformulan. Ellas comprenden que no existe la división e intentan desde sus ámbitos más cercanos no reproducir las barreras invisibles que tienen para militar,

Las compañeras del interior, suponte las de Rivera, que tiene que salir a eso de las 12 de la noche para estar a las 9 de la mañana acá o a las 8 de la mañana, va a pasar toda la noche, todo el día y toda la siguiente noche fuera de su casa, y muchas o son solas con sus hijos o sus maridos le dicen, “no, yo no me encargo de los gurises”. Porque pasa todavía, esa es la chance que les dábamos que se puedan venir con los niños, no ponerles palos en la rueda sino motivarlas para que vengan, que con el niño festeje su día, a ver si desde chiquito no empezamos a mamar eso, que vea que su madre no sólo se sacrifica en el trabajo sino también en la vida sindical, ¿porque está en un sindicato? No es para ir y pasar una tarde fuera de su casa, es para ganar más derechos (LUZ, 7 de agosto de 2015).

La temática de no poder recurrir a actividades por el cuidado de hijos es frecuentemente planteada por las mujeres sindicalistas. Como reconstrucción de este espacio podemos demostrar que aquellas madres sindicalistas hoy concurren con sus hijos y en otros casos ellos quedan al cuidado de otras compañeras que ya participaron de esa formación. Esto da cuenta de la solidaridad intragénero.

Nuevas formas de militar también son reconocibles en relación a situaciones donde se destaca la intersección entre una solidaridad de clase y de género. “Hemos llegado a salir en patota, a querer dársela al marido de una (golpearlo), así tal cual, “¿lo que? Esta ahí afuera de vuelta”, y vamos y el tipo saliendo rajando,” (ROSA, 8 de agosto de 2015). Ellas consideran que estas relaciones refuerzan la necesidad de un sindicato que las respalde y el orgullo de pertenecer a ese tipo de organización.

Las situaciones de violencia entre hombres empleadores y mujeres trabajadoras fueron varias veces relatadas, con ello también se entrelaza la condición de mujer sindical como aquella que tiene el papel de negociar. Esto se dificulta por la condición de virilidad de los hombres que negocian, los cuales sienten cierta pérdida de su poder enfrentándose a una mujer,

un patrón me puso un revolver en la cabeza por ir a reclamar con el comité de base a que cumpliera específicamente lo que nosotros ya veníamos acordando en el Ministerio de Trabajo (ALDANA, 25 de julio de 2015).

Para poder salir de esta situación la mujer utilizó lo que denominamos como “estrategia de sumisión” haciendo prevalecer su feminidad. A su vez, es frecuente que se destaque que las mujeres tienen en el movimiento sindical además de “sensibilidad”, practicidad, proactivismo, ejecutividad, para desarrollar las tareas. El cruce entre sus problemáticas de género a nivel social y laboral fundamentalmente y sus demandas intra y extra sindicales se conjugan en sus acciones.

no es sólo militar en lo sindical, porque es un sindicato distinto, sino que tenemos que militar en lo social, una compañera viene con un problema de violencia doméstica y yo no puedo mirar para el costado, yo tengo que buscar una solución ¿ta? Viene una compañera y me dice no puedo llenar la ficha, le pregunte ¿por qué? ¿Sabes leer y escribir? Y me dijo no, y me dolió mucho, traté de buscar a alguien que le empiece a enseñar, entonces esas cosas creo que van a ir alimentando mejor el sindicato (LUZ, 7 de agosto de 2015).

Es aquí donde se puede caracterizar como construcción y una reconstrucción del sindicalismo a partir de las mujeres. Sus demandas están relacionadas con las opresiones que conlleva la intersección de género y clase primordialmente pero a la vez sus soluciones también implican esta conjunción.

Las denuncias y reivindicaciones que aparecen en los encuentros de trabajadoras, evidencian la indisoluble articulación que la opresión femenina plantea entre casa/familia y trabajo, la explotación económica y la opresión sexual. «Las trabajadoras lanzaron un desafío al conjunto de clases, o de que sus problemas no son sólo problemas colectivos y sociales, sino de interés del movimiento sindical en las pautas de cada categoría: que los mecanismos concretos de superexplotación de la fuerza de trabajo femenina deberían ser identificados y discutidos en los congresos y por la prensa sindical (GODINHO-DELGADO, 1990, p. 122).

Son nuevos desafíos y nuevas temáticas las planteadas y requeridas por las mujeres. Las trabajadoras no sólo reproducen los patrones de sindicalismo que existe sino que empiezan a crear focos y nudos de recreación del mismo, “Soy sindicalista pertenezco a un sindicato que no sólo cree que tiene que discutir salario, soy sindicalista porque creo que es mucho más que eso es transformar la sociedad en la que vivimos para tener una sociedad sin explotados y sin explotadores” (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Su política cotidiana de demostrar como “lo privado también es político” y como estos espacios se conectan en lo sindical, contribuyen a recrear relaciones sociales que pugnan por una sociedad no patriarcal. La conciencia en sí y para sí de género, se desarrolla en la práctica, desde la acción más mínima y cotidiana hasta las posiciones de estrategias de lucha sindical basadas en la construcción de una posible sociedad diferente.

Instrúyanse*, porque necesitaremos de toda nuestra inteligencia;*

*Conmuévanse, porque necesitaremos todo nuestro entusiasmo;*

*Organícense, porque* necesitamos *de* toda nuestra *fuerza.*

*Antonio Gramsci*

Mi Patria es el continente *de* América*,*

he nacido bajo la línea delEcuador

*Manuela Saénz*

**6 CONSIDERACIONES FINALES - CRECEN DESDE EL PIE**

La propuesta de la investigación que desarrollamos tuvo como finalidad responder a la pregunta acerca de *dónde están las mujeres* en el sindicalismo uruguayo. La inquietud partió de la conciencia de la existencia de mujeres en la Central sindical, pero más allá, intentamos comprender su limitada participación en los espacios de decisión más importantes del sindicalismo.

Para responder esta pregunta, realizamos entrevistas que recuperaron la voz de las propias militantes, y a partir de allí formulamos diversos postulados que construimos a modo de variables. Las variables de trabajo más importantes fueron: la intersección del trabajo de militancia de las mujeres sindicalistas con el trabajo productivo y reproductivo, los debates internos en torno a la incorporación de las mujeres en los espacios institucionalizados de decisión y las posiciones derivadas de las discusiones sobre sus problemas comunes en ámbitos que exceden al sindicalismo.

Lo cierto es que evidenciamos que algunas mujeres, en muy escasa proporción en relación a los hombres, se encuentran en la Mesa Representativa y en el Secretariado Ejecutivo del PITCNT. No obstante, la Secretaría de Género es el espacio creado para canalizar las demandas de las mujeres tanto a nivel interno como a nivel externo. De hecho, es el espacio donde su participación es más notoria. Aún así, la existencia de una Secretaría de Género no reemplaza su ausencia en otros ámbitos. Pareciera que se esperara de la propia Secretaría una tendencia general a garantizar la participación de las mujeres en la Central, cuando podemos observar que este proceso no se da de manera espontánea.

Esta indagación fue fundamental incluso para reformular la propia pregunta de investigación. En el transcurso de una de las entrevistas, una sindicalista, trabajadora doméstica, afirmó: el problema no es dónde están las mujeres en el sindicalismo, sino dónde no están.

Pudimos constatar que la participación de las trabajadoras sindicales de manera marginal en el PITCNT se debe no sólo a la división sexual del trabajo sino también a la distribución de su tiempo. Las mujeres sindicales además de realizar su trabajo productivo –en el taller, en la oficina, en la calle o en la fábrica, entre otros- también desarrollan un trabajo reproductivo, que involucra tareas en el hogar como la limpieza, el mantenimiento o el cuidado de personas dependientes. A estas tareas, se suman las que desarrollan en la militancia sindical, como asistencia a reuniones, afiliación de compañeros y compañeras, participación en debates dentro de la Central, actividades administrativas, entre otras. Esta suma de “dedicaciones” que sintetizamos en tres jornadas de trabajo, complejizan las razones para entender la participación activa de las mujeres trabajadoras.

Esto sin desconsiderar que, la tercera jornada de trabajo también se subdivide en la división sexual del trabajo porque ocupan actividades relegadas por el sólo hecho de ser mujeres. En ese sentido, esta jornada se multiplica en otras. En el sindicato: son secretarias, tesoreras, limpian, ordenan y mantienen.

Además de estas dificultades para la militancia y para ocupar espacios de representación, podemos observar que otras variables, de carácter simbólico, refuerzan este relego femenino. En primer lugar, la existencia de una imagen masculinizada, fuerte e impetuosa del sindicalista, construye un perfil que parece reproducirse excluyendo a las mujeres. Estas son asociadas a una falsa idea de sensibilidad y exceso de emotividad, que al mismo tiempo que desafía la virilidad masculina, fragiliza el rol de la mujer. En segundo lugar, los usos del lenguaje se proyectan reforzando los estereotipos anteriores. Pudimos notar cómo las frases, los eufemismos, ciertos refranes y enunciados sexualizados, son de uso frecuente exigiendo a la mujer asumir una postura verbal cuasi masculina para mantenerse y lograr relacionarse con los hombres “a un mismo nivel”.

A partir de las estrategias discursivas de las mujeres a la hora de responder con frases masculinizadas fuimos evidenciando que existe en la risa, la broma o la ironía, un acto de resistencia. En ese sentido, nos propusimos indagar en las formas cotidianas de resistencia que las trabajadoras ponen en práctica para fugarse de las estructuras de dominación subyacentes del patriarcado.

Analizando las acciones cotidianas pudimos observar que a su manera, las sindicalistas reconstruyen al sindicalismo como sujeto político en Uruguay. Ahora bien, en esa reconstrucción opera una construcción alternativa que involucra la creación de otro tipo de sindicalismo, orientado a las demandas de las mujeres, que propone otros medios de afiliación, que sugiere otros usos del tiempo así como nuevas relaciones sociales entre mujeres, y entre mujeres y hombres. Se trata de un nuevo estilo de hacer política en el sindicalismo buscando que su participación política no se encuentre restringida únicamente a ámbitos de representación. En tanto en el pasado el problema consistía en captar un mayor número de afiliados, en el presente, el reto al que se enfrenta el sindicalismo es definir cómo incorporar las nuevas demandas que surgen no sólo de los numerosos nuevos afiliados, sino también, de las mujeres que se han sumado.

Una de las mujeres sindicalistas que entrevistamos, comentó que comenzó a trabajar con mujeres privadas de libertad enseñándoles su oficio para que puedan insertarse en el ámbito laboral y productivo. En ese marco, afirmó “ustedes son mis compañeras, porque ustedes van a aprender el oficio y yo no estoy acá porque vaya a ganar más, estoy acá porque creo que la sociedad se transforma y creo que ustedes tienen el derecho a estar en esa transformación de la sociedad” (ROSA, 8 de agosto de 2015).

Más allá que existen grandes federaciones y confederaciones en los cuales los sindicatos “de mujeres” se encuentran muchas veces alojados, la militancia se reconstruye desde los espacios del cotidiano, teniendo un contacto mucho más directo con la cúpula sindical, y principalmente bajo una perspectiva de clase que involucra al género. La perspectiva de género y clase se manifiesta en la vivencia de las mujeres que sufren ambos tipos de opresión. A lo largo de este trabajo hemos podido observar que existen sindicatos dónde hay más mujeres, explicando esta situación por la combinación de prácticas derivadas de una estructura patriarcal y la forma que asume en el capitalismo dependiente. En ese sentido, si bien los sindicatos mayormente compuestos por mujeres, como el sindicato del sector de la vestimenta o el sindicato de las trabajadoras domésticas, son considerados “de mujeres”, lo cierto es que las dificultades a lo largo de la estructura sindical se vislumbran para todas las mujeres. Debido a esto, es que la reflexión de género y clase es parte también de la lucha de todas las mujeres.

El sentido de lucha de clase y la lucha contra el patriarcado es lo que revigorizaría este ámbito como sujeto político en pro de una sociedad sin explotadas/os ni explotadores/as, con una conciencia en sí y para sí de género y clase.

En tanto el trayecto para la construcción de un sindicalismo femenino implicaría un proceso de largo aliento, la posible solución planteada a la problemática de la representación de las mujeres a nivel sindical recientemente, es la implantación de cuotas de género. Las cuotas son porcentajes reservados para las mujeres en los espacios de deliberación más importantes en la Central Sindical.

Si bien estas cuotas existen, en la práctica no se aplican. Esta investigación no sólo busca exponer esta ausencia, sino además contribuir en su necesaria aplicación. A lo largo de la historia de la Central, la Unidad fue colocada como valor rector, antes que cualquier otro. La equidad de género en ese sentido, es una materia pendiente. Sabemos que la cuota *per sé* no resuelve el problema de la participación igualitaria porque existen obstáculos estructurales, que enfrentan las trabajadoras por su propia condición de mujer al momento de militar, no obstante, contribuye en parte a colocar el debate en pauta.

El cuestionamiento sobre la cuotificación sindical fue tema de trabajo de los últimos veinte años de centrales sindicales como el PITCNT, la CUT de Brasil, la CTA y la CGT de Argentina, entre otras, que ya implantaron esta medida. Vale decir que aún cuando se identifica la misma problemática, la respuesta requiere de medidas compensatorias que contribuyan a que la cuota no sea puesta en práctica de manera aislada, sin un debate más amplio, transversal sobre la cuestión de género, que incorpore dimensiones vitales, cotidianas, de las mujeres en el ámbito sindical.

Lo que las mujeres sindicalistas hacen es desafiar las estructuras de una institución sindical, creada por hombres para hombres. Con sus acciones estiran los límites de las relaciones sociales que se encuentran en la base de esa institución, siendo que las especificidades de las desigualdades de género a nivel del corazón de la clase trabajadora agudizan y complejizan la desigualdad.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

ABRAMO, L. **La Sociología del Trabajo en América Latina. Paradigmas teóricos y paradigmas productivos.** México: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 1, N°1, ALAST, 1995.

ABRAMO, L. **Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussão**. Santiago de Chile: OIT, 1999.

ACOSTA, S. **Ser mujer en el movimiento sindical**. Montevideo: Cotidiano Mujer, 2015. Disponible en: <http://www.cotidianomujer.org.uy/>

Acceso: octubre 2015.

ALCOBA, M. J. **Mujeres trabajadoras y sindicalistas: ayer y hoy**. Montevideo: Fundación Vivian Trías, Cuaderno N°20, 2010.

ALCOBA, M. J**. Las mujeres ¿Dónde estaban?**. Montevideo: Primero de mayo, 2014.

ALVES, G. **O Toyotismo**. In: O novo (e precário) mundo do trabalho. São Paulo. Boitempo: 2000.

ALVIZURI, V. **Chevolución, Chesucristo: historia de un ícono en dos clichés**. Cahiers du monde hispanique et luso-brésilien, no 98, p. 135-148, Caravelle, 2012.

ANTUNES, R. **O Continente do Labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 1999.

ARDENCHE, M. **Entre el techo de cristaly el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011**. Montevideo, COTIDIANO MUJER, 2011.

BADINTER, E. Um amor conquistado: o mito do amor materno. Rio de Janeiro, Nova fronteira,1985.

BIHR, A; BRANT, W. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 1998.

BLANCO, J. **Rostros visibles de la violencia invisible: Violencia simbólica que sostiene el patriarcado**. Revista venezolana de estudios de la mujer, vol. 14, no 32, p. 63-70. Caracas, 2009.

BOITO, A, Jr. A crise do sindicalismo. In: **Além da Fábrica**. São Paulo: Boitempo, 2003.

BONI, V.; QUARESMA, S. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais**. Revista Eletrônica dos Pós-graduandos em Sociologia Política da UFSC.Vol.2 n°1 janeiro-julho/2005, p 68-80.

Disponible en: [www.emtese.ufsc.br](http://www.emtese.ufsc.br)

Acceso: Octubre 2015.

BOOTH, A., M ;FRANCESCONI, J ; FRANK.**A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender**. European Economic Review, 47, 295- 322, 2003.

BOURDIEU, P. **La domination masculine**. París: Éditions du Seuil. (1998). Traducción español. **La dominación masculina**. Barcelona: Anagrama, 2000.

BURIN, M. **Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización**. Anuario de psicología/The UB Journal of psychology,vol. 39, no 1, p. 75-86, 2008.

CAETANO, G.et al. **Los Sindicatos Frente al Impacto de la Transformación del Mercado Laboral ¿Crisis de Desaparición o Crisis de Transformación?**. Montevideo: FESUR, 2003.

CAPPELLIN, P. **Viver o sindicalismo no feminino**. Estudos Feministas, p. 271.UFSC, 1994.

CARVALHAL, T. **Gênero e classe nos sindicatos**. Presidente Prudente: Edições Centelha, 2004

CASTRO, P. **Participación femenina en FUECYS Y FUS: desigualdades en el acceso a espacios de dirección y representación sindical**. TESIS (GRADO,T S 289). Montevideo: FCS-UDELAR,2013.

CATTANI, A. **Trabalho e Autonomia**. Rio de janeiro: Vozes, 1996.

CHODOROW, N. **El ejercicio de la maternidad.** Barcelona: Gedisa, 1984.

CIEDUR-PITCNT. **Mapa de género**. Montevideo: CIEDUR,2009.

CURIEL, O. Hacia la construcción de un feminismo descolonizado. In: ESPINOSA, Y. et al. **Aproximaciones críticas a las prácticas teórico-políticas del feminismo latino-americano**. Buenos Aires: En la Frontera, 2010.

D'ELIA, G. **Uruguay: balance y opciones del movimiento sindical**. [s.l.]: Revista Nueva sociedad N°83, 1986.

DE SIERRA, G. Los sindicatos en la transición democrática uruguaya. In: **El sindicalismo latinoamericano en los 90, Vol. 1**.Santiago de Chile: Planeta, 1991.

DELPHY, C. **O inimigo principal: a economia política do patriarcado**. Revista Brasileira de Ciência Política, vol. 17, p. 99-119, UNB, 2015.

DEDECCA, C. Regimes de Trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: OLIVEIRA COSTA, A. et al. **Mercado de Trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 279-297.

ENGELS, F. **A origem da família, do Estado e da propriedade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1977.

ERRANDONEA, A. **El pacto corporativo en América Latina**. Buenos Aires: CIEPP, 2014.

ERRANDONEA, A. Sindicatos y Democracia Tutelada. In: **Cuadernos de Marcha**. Montevideo: Marcha, 1986. 13p.

ERRANDONEA, A.; COSTABILE, D. **Sindicato y sociedad en Uruguay**. Montevideo: FCU, 1969.

ESPINO, A. **Trabajo y género: un viejo tema,¿ nuevas miradas?.** Nueva sociedad, no 232, p. 86-102, 2011.

FALQUET, J. et al. **De la cama a la calle: perspectivas teóricas lésbico feministas**. Brecha Lésbica-Ediciones Antropos, 2006.

FEDERICI, S. **Revolución en punto cero, Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas**. Madrid: Traficantes de sueños, 2013.

FERNÁNDEZ, A. **Sexismo léxico-semántico y tensiones psíquicas «¿ Por qué Dios creó a la mujer bella y tonta?»**. Revista Educar, p. 0175-196. Barcelona: UAB, 2012.

Disponible en: <http://educar.uab.cat/article/view/40>

Acceso: Octubre de 2015.

FERNANDES, F. **Capitalismo Dependente e Classes Sociais na América Latina**. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

FILGUIERA, C. Concertación salarial y gremios empresariales en Uruguay. In**: Política económica y actores sociales**. Santiago de chile: PREALC, 1988a.

FILGUIERA, F. El movimiento sindical en la encrucijada: de la restauración a la transformación democrática. In: **Revista de Ciencia Política, Nº 4**.Montevideo: ICP-FCS, 1991.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Organizaciones sindicales y empresariales ante las políticas de estabilización.Uruguay:1985-1987.In: **Estabilización y respuesta social**. Santiago de chile: PREALC, 1988b.

FONSECA, C. Ser mulher, mãe e pobre. In: **História das Mulheres no Brasil**. [s. l.: s. n.],1997.

FRASER, N. **Redistribución y reconocimiento: hacia una visión integrada de justicia de género.** [s.l.]: Revista Internacional de Filosofía Política. nº 8,1996.

FRASER, N. **La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación.** Revista de trabajo, 2008, vol. 4, no 6, p. 83-99.

Disponible em: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/cegiot/08ago-dic\_fraser.pdf

Acceso: Octubre 2015.

GASKELL, G.Entrevistas individuais e grupais. In: **Pesquisa com texto, imagem e som: um manual prático.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2XWE014.

GODINHO-DELGADO, M. **Sindicalismo, cosa de varones**. [s.l.]: Revista Nueva sociedad N°119, 1990.

Disponible en: http://nuso.org/articulo/sindicalismo-cosa-de-varones/

Acceso: Octubre de 2015.

GODINHO-DELGADO, M .**Sindicalismo y género: experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil**. Nueva sociedad, 2007, no 211, p. 160-176.

GODINHO-DELGADO, M. **Mais mulheres na direção da CUT.** Estudos feministas, 1996, vol. 4, no 1, p. 138.

GODIO, J. **Los ocho retos del sindicalismo**. [s.l.]: Revista Nueva Sociedad, n°70. 1984.

GODOY, L; MAURO, A; TODARO, R. **Mujeres y el mercado de trabajo, de la injustica a la acción sindical afirmativa**. Montevideo: FESUR, 2012.

Disponible en: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/09830.pdf

Acceso: octubre de 2015.

GONZALEZ, L. Los sindicatos en la arena política. Montevideo: Cuadernos de Marcha, 1986.

HYMOWITZ, C; SCHELLHARDT, T.D**. The glass ceiling: Why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs**. The Wall Street Journal, , vol. 24, p. 1,1986.

HIRATA, H**. Globalización y división sexual del trabajo.** [s.l.:s.n.], 2001.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007.

INMUJERES-MIDES. **Estadísticas de género 2013**. Montevideo, MIDES, 2013.

INSTITUTO CUESTA DUARTE. **Informe de coyuntura**. Montevideo: [s.n.]**,** 2003.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. **Encuesta Continua de hogares** 2011, 2012, 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. **Uso del tiempo y trabajo no remunerado.** Montevideo: INE, 2013.

Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/35933/Uso+del+tiempo+y+el+trabajo+no+remunerado/579b3fdb-c0e8-4745-ab1d-a9aef24ab5a5>

Acesso: octubre 2015.

JHONSON, N. **El movimiento sindical Uruguayo en camino hacia la cuota**. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert Striftung- Departamento de Género, Equidad, 2004.

Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04504.pdf>

Acceso: 20 de octubre de 2015.

KERGOAT, D. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. Novos Estudos-CEBRAP, n° 86, p. 93-103, 2010

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al. **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. pp. 67-75.

KERGOAT, D; SILVIA, H. De la relación social de sexo al sujeto sexuado (From the Social Sex Relation to the Sexed Subject). Revista Mexicana de Sociología, 2003, p. 841-861.

LANZARO, J. **Sindicatos y sistema político**. Montevideo: FCU, 1986.

LE DOARÉ, H. Paridade. In: HIRATA, H. **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.p167-173.

LISSIDINI, A.; BLASINA, E. **Uruguay en la nueva agenda postmaterialista: ¿hacia una mayor autonomía y disfrute de la vida?**. Montevideo: Mimeo, 2013.

MARTÍNEZ LUNA, J. Ponencia presentada en el Ier Congreso de Comunalidad. En proceso de publicación. Puebla: BUAP, 2015.

MARX, K**. El Capital, tomo I, vol. 1**. México: Siglo XXI Editores, 2005. Primera edición 1867.

MENDOCA, L. Luta de gênero e classe. In: **Compreender e construir novas relações de gênero**. São Paulo: Coletivo Nacional de Mulheres MST, p.6-11, 118.

MENDOZA, B. La epistemología del sur, la colonialidad del género y el feminismo latinoamericano. In: ESPINOSA, Y. et al. **Aproximaciones críticas a las prácticas teórico-políticas del feminismo latino-americano**. Buenos Aires: En la Frontera, 2010.

MOLINIER, P; WELZER-LANG, D. Feminilidade, masculinidade, virilidade. In: HIRATA, H. et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 101-106.

MONTERO, M. A; NIETO, M. **El patriarcado: Una estructura invisible**. Acampada cuenca, 2002.

MOREIRA, C.; JHONSON, N. **Democracia, Género y Equidad: Aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa.** Montevideo: [s.n], 2003.

NAHUM, B. et al. **Historia uruguaya 9, Crisis económica y recuperación (1930-1958)**. Montevideo; Banda Oriental, 2011a.

NAHUM, B. et al. **Historia uruguaya 10, El fin del Uruguay liberal (1959-1973)**. Montevideo; Banda Oriental, 2011b.

NAHUM, B. et al. **Historia uruguaya 11, La dictadura (1973-1984**). Montevideo; Banda Oriental, 2011c.

NARBONDO, P. **Estado neoliberal, Estado desarrollista y Estado de bienestar universalista. Definiciones conceptuales y aplicación a una caracterización preliminar de algunas de las reformas del Estado y del sector público de los gobiernos del Frente Amplio**. Montevideo: UDELAR, 2014.

Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/4575/1/DOL%20CP%2002%2014.pdf>

Acceso: Octubre 2015.

NASCIMENTO, A. **Transformações da organização sindical na américa do sul**. São Paulo: Faculdade de Direito-USP, 1993.

OLIVEIRA, O; ARIZA,M**. División sexual del trabajo y exclusión social**. In: Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo, año 3, n°5,1997,p183-2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Convención N°189**.

Disponible en: :<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f>+

p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_INSTRUMENT\_ID:2551460

Acceso: Octubre 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico**.Santiago de chile, 2013.

Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf>

Acceso: Octubre 2015.

OYARZÚN, K. Feminismos latinoamericanos: interseccionalidad de sujetos y relaciones de poder. In: ESPINOSA,Y. et al. **Aproximaciones críticas a las prácticas teórico-políticas del feminismo latino-americano**.Buenos Aires: En la Frontera, 2010.

PLAZA, M. **“Sobre el concepto de “violencia de género”. Violencia simbólica, lenguaje, representación”.** Extravío. Revista electrónica de literatura comparada, núm. 2. Universitat de València, 2007.

PEREIRA, F. **Las estrategias de sindicalización en Uruguay-Una experiencia desde el PIT-CNT**. [s.l.:s.n.] OIT, 2005.

Disponible en: <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/orgsin/documentos/estrategias_urg.pdf>

Acceso: 20 de octubre de 2015.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. Sao Paulo: Contexto,2007.

PORRINI, R. **La historia de la clase obrera y los sindicatos en el siglo XX: Experiencias y aportes**. Montevideo: Trabajo y Utopía N°22, 2002a.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Transición, nueva clase y sindicalismo “de masas” (1929-1955)**. Montevideo: Trabajo y Utopía N°23, 2002b.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**El proceso de la unificación sindical, confrontación social y represión estatal (1955-73)**. Montevideo: Trabajo y Utopía N°24, 2002c.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **La resistencia a la dictadura y el aporte obrero a la democratización (1973-1985)**. Montevideo: Trabajo y Utopía N°25, 2003.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **La historia y la memoria obrera II**. Montevideo: Trabajo y Utopía N°41, 2004.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Síntesis Histórica del PIT-CNT**. Montevideo: [s.n.], 2008.

Disponible en: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy/)

Acceso: Octubre 2015.

RAGO, M. **Do cabaré ao lar. A utopia da cidade disciplinar, Brasil 1890-1930**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

RAMOS, J. **Sindicalismo en el" Sur" en la era de la globalización**. [s.l.]: Revista de la CEPAL, 2010.

Disponible en: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/11356>

Acceso: Octubre 2015.

RIAL, J. **La izquierda uruguaya frente a la redemocratización: ¿hacia una integración negativa?**. Montevideo: CIESU, 1985.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **El movimiento sindical uruguayo ante la redemocratización**. Santiago de chile: PREALC, 1986.

RIGAT-PFLAUM, M. **Los sindicatos tienen género**. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert 2008.

RODRIGUES, L. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: EDUSP, 1999.

RODRIGUEZ, E. **URUGUAY: Raíces de la madurez del movimiento obrero**. Montevideo: EPU, 1988.

SAFFIOTI, H. **Gênero, patriarcado, violência. 2. ed**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **Primórdios do Conceito de Gênero**. [s.l.:s.n.], 1999. p.157-163.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1992.

SAPRIZA, G. **Los caminos de una ilusión. 1913: Huelga de mujeres en Juan Lacaze.** Montevideo: Fin de Siglo, 1993.

SCOTT, J. **Gênero. Uma categoria útil para a análise histórica**. [s.l.:s.n], [19--].

Disponible en: http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/generodh/gen\_categoria.html.

Acceso: 22 de mayo de 2015.

SCOTT, J. C. **Los dominados y el arte de la resistencia**. México: Ediciones Era, 2003.

SILVA, L. **Doble o triple jornada: el cuidado a enfermos crónicos**. Estudios del hombre n°17, México: CUCSH, 2003.

SOUZA LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

SUPERVIELLE, M.; GUERRA, P**. De la producción en masa a la producción ajustada**. Montevideo: CEALS-Facultad de Ciencias Sociales, 1996.

SUPERVILLE, M; QUIÑONES, M. **La instalación de la flexibilidad en Uruguay**. Ciudad de México: El Colegio de México, AC. 2000.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio**. IN: El Uruguay desde la Sociología. Integración, desigualdades sociales, trabajo y educación. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, 2003.

VARELA, B. **La militancia social de las mujeres en américa latina y sus dificultades para una lectura de género**. La aljaba, vol. 16, Luján; UNLU, 2012.

WACHENDORFER, A. **Sindicalismo latinoamericano, un futuro incierto**. [s.l.]: Revista Nueva Sociedad, n°. 110, p. 80-91, 1990.

YAFFÉ, J. **Sindicatos e partidos no Uruguai- Da fundação da CNT ao triunfo da esquerda (1964-2004)**. Florianópolis: II Jornada da História do Trabalho. ANPUH-SC/UFSC, 2004.

YIN, R. **Estudo de caso-Planejamento e Métodos**. San Pablo: Bookman, 2005.

ZUBILLAGA, C; BALBIS**,** J. **Historia del Movimiento Sindical Uruguayo**. Montevideo: EBO-CLAEH, 1988.

ZURBRIGGEN, C. et al. **Los sindicatos frente al impacto de la transformación del mercado laboral ¿crisis de desaparición o crisis de transformación?**. Montevideo: Serie Documentos de Trabajo. Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2003.

Disponible en : <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/01827.pdf>

Acceso: Octubre 2015.

**ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS**

**ALDANA** (Seudónimo). **Entrevista 2**, Información verbal, 25 de julio de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**DELIA** (Seudónimo). **Entrevista 11**, Información verbal, 7 de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**ELENA** (Seudónimo). **Entrevista 4**, Información verbal, 28 de julio de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**FEDERICO** (Seudónimo). **Entrevista 7**, Información verbal, 1°de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**GINA** (Seudónimo). **Entrevista 14**, Información verbal, 10 de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**LAURA** (Seudónimo). **Entrevista 8**, Información verbal, 1° de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**LUZ** (Seudónimo). **Entrevista 12**, Información verbal, 7 de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**MARINA** (Seudónimo). **Entrevista 6**, Información verbal, 29 de julio de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**ROSA** (Seudónimo). **Entrevista 13**, Información verbal, 8 de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**SONIA** (Seudónimo). **Entrevista 10**, Información verbal, 5 de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**VALERIA** (Seudónimo). **Entrevista 3**, Información verbal, 27 de julio de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**VIRGINIA** (Seudónimo). **Entrevista 1**, Información verbal, 21 de julio de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**TAMARA** (Seudónimo). **Entrevista 9**, Información verbal, 5 de agosto de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**XIOMARA** (Seudónimo). **Entrevista 5**, Información verbal, 28 de julio de 2015. Entrevistadora: MACHADO-ORTIZ, M. G. Montevideo, 2015.

**Apéndices**

**APÉNDICE A- Guía de preguntas para las entrevistas con mujeres sindicalistas**

1. ¿Cómo llegaste a formar parte de un sindicato?
2. ¿Cómo es un día normal tuyo, cuando tenes actividad sindical?
3. ¿Cómo te llevas con tus compañeras y compañeros sindicales?
4. ¿Hubo alguna dificultad que tuviste que atravesar en el sindicalismo que te marcó?
5. ¿Cómo ven las personas a tu alrededor que seas sindicalista?
6. ¿Qué te parecen a partir de tu experiencia que son los pendientes del PITCNT y cuales las cosas que se deberían seguir haciendo?
7. ¿Cómo ves la situación del PITCNT y el gobierno actual?
8. ¿Te parece que si hubiesen más mujeres en el PITCNT las cosas se harían de otro modo?
9. ¿Crees que las mujeres tienen demandas propias en el sindicalismo? ¿Cuáles?
10. ¿Conoces el nombre de alguna exponente histórica del sindicalismo mujer?
11. ¿Participaste alguna vez del Departamento de género, equidad y diversidad del PITCNT? ¿Conoces sus propuestas?
12. ¿Participaste de alguna actividad de formación sindical sobre temáticas de género?
13. Contame cuál ha sido la situación o anécdota, en que te sentiste más orgullosa de ser sindicalista.

**APÉNDICE B- Guía de preguntas para las entrevistas con hombres sindicalistas.**

1. ¿Cómo llegaste a formar parte de un sindicato? ¿Cuál fue tu motivación?
2. ¿Cómo es un día normal tuyo, cuando tenes actividad sindical?
3. ¿Cuáles son las cosas que se deberían seguir haciendo en PITCNT?
4. ¿Consideras que el PITCNT tiene pendientes?
5. ¿Cómo ves al movimiento sindical en esta coyuntura con el gobierno?
6. ¿Crees que las mujeres tienen demandas propias en el sindicalismo? ¿Cuáles?
7. ¿Te parece que si hubiesen más mujeres en el PITCNT las cosas se harían de otro modo?
8. Contame cuál ha sido la situación o anécdota, en que te sentiste más orgulloso de ser sindicalista.

**APENDICE C- Metodología Utilizada**

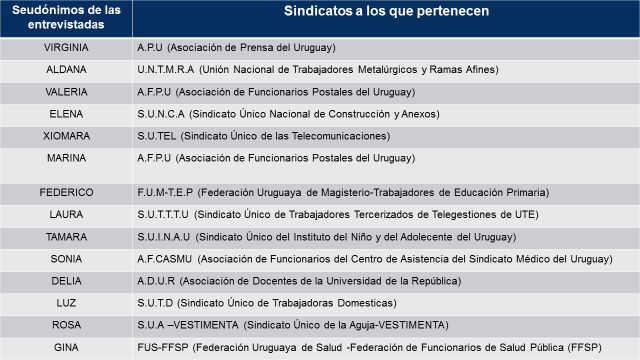
La metodología con la que se realizó la investigación puede ser entendida en dos etapas que forman parte del trabajo en su totalidad. En un primer momento se exponen las principales características del PITCNT desde su conformación socio estructural, realizando un recorrido histórico, para ello fue necesario la utilización de revisión bibliográfica de artículos científicos en su mayoría de autores latinoamericanos sobre las temáticas de sindicalización, categorías y documentación de la Central. Otro tipo de fuentes secundarias que se utilizan son artículos de diversas organizaciones internacionales sobre la situación de la mujer en América Latina para situar la discusión sobre el tipo de patriarcado conformado en la región.

Además se utilizaron de datos del Instituto Nacional de Estadística, INMUJERES-MIDES, con el fin de establecer una matriz de estudio sobre la presencia de mujeres en el mercado laboral. Con relación a la revisión bibliográfica y a la corroboración de datos que muestren la segregación laboral en el Uruguay se intenta mostrar la división sexual del trabajo en país, para luego comprender si esta coincide con la del ámbito sindical sobre la participación en espacios de decisión.

Se optó por utilizar una metodología de estudio de caso ya que es más precisa para obtener información y datos sobre la vivencia personal del actor social y como en este trabajo es una necesidad para entender como las mujeres se entienden como sindicalistas y las relaciones sociales de sexo implicadas. Las formas mediante las cuales se realizó el estudio de caso son tres, entrevistas semiestructuradas, documentación de la propia Central sindical y registros en archivos.

Se eligió la técnica de entrevistas semiestructuradas con las sindicalistas dado la situación a ser estudiada y la capacidad de que, con este tipo de herramientas obtener una mayor aproximación a la realización de los objetivos propuestos en este trabajo. En cuanto a la selección de las entrevistadas fue de manera no probabilística con un muestreo no aleatorio, como expone George Gaskell (2014) “la finalidad real de la investigación cualitativa no es contar con opiniones o personas, pero si al contrario, explorar el espectro de opiniones, las diferentes representaciones sobre un asunto en cuestión” (GASKELL, 2014, p.68).Estas entrevistas fueron realizadas en el período comprendido entre el 21 de julio de 2015 al 10 de agosto de 2015 en la ciudad de Montevideo-Uruguay, sindicalistas mujeres de la Mesa Representativa de la Central, espacio de deliberación de suma importancia en la jerarquía sindical, también a mujeres que conforman la “Secretaría y Departamento de género, equidad y diversidad del PITCNT” de distintos sindicatos priorizando aquellos referentes a oficios feminizados, asimismo se realizaron entrevistas a mujeres que formaron parte de dichos espacios o que son representantes de sus sindicatos en otros ámbitos de la Central sindical.

**Cuadro 1 - Sindicatos a los que pertenecen las entrevistadas**



Fuente: Elaboración propia.

En el apéndice A se encuentra la guía de preguntas para las entrevistas de mujeres sindicalizadas que fue construida en relación a los objetivos del presente trabajo. Se buscó que prevaleciera su vivencia cotidiana como mujeres en dicho ámbito por lo cual en algunos casos se adicionaron preguntas en las entrevistas. Como uno de los objetivos del trabajo es entender la posición de la Central en relación a la situación de sub representación de las mujeres y considerando el momento en el cual se realizaron las entrevistas es que se entrevistó al presidente de la Central sindical, en el apéndice B se encuentra la guía de preguntas utilizada en esta entrevista.

Como paso posterior a la realización de las mismas se adoptó por la modalidad de análisis de contenido para la cual se estableciéndose las siguientes categorías para el análisis. Quedando en las siguientes ocho como principales, Intersección entre

* División Internacional y Sexual del Trabajo y Militancia cotidiana. (Horarios, hijos, espacios).
* Militancia como sentimiento de clase (Orgullo, solidaridad de clase, derechos).
* Relación y presión social (Personan a su alrededor, su relacionamiento laboral y sindical).
* Formas de recrear el sindicalismo (Nuevas demandas, nuevas formas de hacer sindicalismo).
* Construcción interna del debate de género (Departamento, conocimiento, propuestas, actividades, cuotas, exponentes, declaratoria).
* Construcción externa de la solidaridad de género (Conocimiento, actuación y tratamiento de problemáticas sociales de género).
* Entendimiento de la coyuntura política, económica, social del país y el sindicalismo.
* Lenguaje - Propio y generado en el sindicalismo.
* Patriarcal- El lenguaje como opresión (Bromas, chistes)
* Utilización habitual de las mujeres.

Por otra parte, en lo que corresponde a las fuentes secundarias a consultar como documentación oficial, algunas de ellas refieren a materiales de los congresos de la Central, principalmente del último realizado en este año y propaganda de la Central sindical que ayuden a vislumbrar conjeturas sobre los objetivos planteados. En el cuadro siguiente se muestra la distribución de edad de las personas entrevistadas, sus nombres han sido cambiados por seudónimos con el fin de preservar su identidad.

**Cuadro 2- Rangos etarios de las personas entrevistadas**



Fuente: Elaboración propia.

1. Dato vertido por el presidente del PITCNT en entrevista 1° de agosto de 2015. [↑](#footnote-ref-1)
2. Según datos de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) para el año 2010, el promedio latinoamericano era de 16%. Para más información: white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto\_ssos/act\_regionales/mexico\_nov2010/documentos/3erdia\_cancun1.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. Ejemplo de ello es que en la actualidad son 23 las legisladoras parlamentarias de un total de 133 escaños [↑](#footnote-ref-3)
4. Para más información sobre esta época histórica y un acercamiento a nivel latinoamericano del sindicalismo, ver: ZUBILLAGA, C. **Trabajadores y sindicatos en América Latina. Reflexiones sobre su historia**. Montevideo: CLACSO-CLAEH, 1989. [↑](#footnote-ref-4)
5. Mariátegui, J.C. **7 ensayos de interpretación de la realidad peruana**. Lima: Advertencia, primera edición, 1928. [↑](#footnote-ref-5)
6. Fundamentalmente italiana, judía y alemana. Por más información: Rodríguez-Villamil, S.; Sapriza, G. **La inmigración europea al Uruguay**. Montevideo: Banda Oriental, 1982. [↑](#footnote-ref-6)
7. Participaron en ella grandes expositores del movimiento sindical uruguayo como José “Pepe” D´elia y Héctor Rodríguez más conocido como “el tejedor” por su rol en la conformación de la unidad. [↑](#footnote-ref-7)
8. En 1958 se estrechan lazos entre el movimiento estudiantil y el obrero en razón de la discusión por la Ley Orgánica de la Universidad, esta ley establecería entre otros postulados la autonomía y el cogobierno de la misma entre estudiantes, egresados y profesores. [↑](#footnote-ref-8)
9. De la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA), Bajo la figura del popularmente conocido “Bebe” Sendic, que posteriormente conformaría el MLN-Tupamaros [↑](#footnote-ref-9)
10. Declaración de principios de la CNT *apud* NAHUM, et al. 2011b, p.159. [↑](#footnote-ref-10)
11. Instrumento contenido en el artículo 167 inciso 17 de la Constitución de 1967, “Tomar medidas prontas de seguridad en los casos graves e imprevistos de ataque exterior o conmoción interior, dando cuenta, dentro de las veinticuatro horas a la Asamblea General, en reunión de ambas Cámaras o, en su caso, a la Comisión Permanente, de lo ejecutado y sus motivos, estándose a lo que estas últimas resuelvan”. [↑](#footnote-ref-11)
12. Esta tendencia está presente en los trabajos de Errandonea (1986), Filgueira (1988), Rial (1985), Filgueira (1991), De Sierra (1991), que tematizan en términos generales el ámbito del sindicalismo sin mostrar configuraciones internas como la posición de la mujer en este espacio, ni otros actores que comienzan a incorporarse al sindicalismo uruguayo luego de su reestructuración. Otros autores como Lanzaro (1986) observan que el movimiento sindical post dictadura se enfrenta a redefinirse en dos espacios a nivel de negociación salarial y de negociaciones de carácter corporativo por un lado, y por otro como sujeto político de relevancia para las transformaciones del sistema político con una perspectiva ideológica definida. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ejemplo de ello es la nueva organización de la producción de tipo toyotista o modelo japonés. Alves (2000) de la corriente neomarxista de estudios, realiza una caracterización sobre esta nueva forma de organización de la producción originado a fines de siglo XX, observando las principales continuidades y rupturas con las formas anteriores, Taylorismo y Fordismo, denotando que cada una de ellas han sido aplicadas con el fin se de superar una crisis de sobreproducción del capitalismo. El Toyotismo cambia la estructura de producción, con base a pensar cada producto por innovación y con una producción adecuada a las necesidades creadas, esto se encuentra íntimamente conectado con el sistema de mundialización del capital, su competitividad, reducción de stocks, productos diferenciados, producción por encomienda y flexibilización del trabajo. Otra característica de este modo de producción es la creación de sindicatos corporativos los cuales al permanecer dentro del ámbito de trabajo dejan de tener un contacto masivo y global con otras organizaciones generando una disminución y precarización del accionar organizacional de los trabajadores. [↑](#footnote-ref-13)
14. Los trabajadores no reciben lo que corresponde a su producción sino que son explotados por poseer sólo su fuerza de trabajo. [↑](#footnote-ref-14)
15. Término popularizado en el neoliberalismo que refiere a lo que el autor Schumpeter en su texto Capitalismo, Socialismo y Democracia (2003) y denota como una persona dúctil para adaptarse e innovar en el Mercado capitalista. [↑](#footnote-ref-15)
16. Término utilizado por Marx referente a aquellos trabajadores que por formar parte del proceso de producción son generadores directos de plusvalía. Ejemplo de ello trabajadores de fábricas industriales. [↑](#footnote-ref-16)
17. Por no poseer la característica de los anteriores son aquellos que están involucrados en los servicios tanto sean de públicos como capitalistas. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ver: RIFKIN, J. **El fin del trabajo. Nuevas tecnología contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era**. Barcelona: Paídos, 1996. [↑](#footnote-ref-18)
19. Estos datos se obtienen considerando la Población Económicamente Activa (PEA) menos la desocupación y los precarios. [↑](#footnote-ref-19)
20. El movimiento sindical es el actor que acude de forma organizada y pautada a los Consejos de Salarios. Este espacio es un captador de demandas de cada sector y de toda la clase obrera, es por ello que el cancelamiento de estos Consejos repercute en la pérdida de poder, contestación y representación de los sindicatos. [↑](#footnote-ref-20)
21. Administración Nacional de Telecomunicaciones [↑](#footnote-ref-21)
22. Datos de la Corte Electoral [http://www.corteelectoral.gub.uy](http://www.corteelectoral.gub.uy/). Elecciones 1999. [↑](#footnote-ref-22)
23. La desocupación en el primer trimestre de 2003 en Uruguay alcanzó el 18,32% según datos del INE (2003). [↑](#footnote-ref-23)
24. Por más información ver: MADACAR, D.; PELLEGRINO, A. **Informe sobre migración internacional en base a datos recogidos en el módulo de migración**. Montevideo: INE, 2006. [↑](#footnote-ref-24)
25. Otras resoluciones dan cuenta de la intención de lograr alianzas con otras organizaciones como la FEUU, ONAJPU (Organización Nacional de Asociaciones de Jubilados y Pensionistas del Uruguay) y FUCVAM (Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda de Ayuda Mutua) como vínculo estratégico. [↑](#footnote-ref-25)
26. Lo que se observa en la parte inferior corresponde a la sala donde se realizan las reuniones mayores como las de la Mesa Representativa. Puede observarse que hay una gran foto de lado izquierdo, la misma es del 1° de mayo de 1983. [↑](#footnote-ref-26)
27. Cada vez más se ve cómo la situación de la mujer en el sindicalismo uruguayo sale a la luz. En octubre del año 2014 una ex sindicalista (ALCOBA, 2014), publicó un libro denominado “Las mujeres, ¿dónde estaban?” en relación a su experiencia en la Central Sindical antes del golpe de estado, su exilio y la vuelta a la democracia. [↑](#footnote-ref-27)
28. Este tipo de trabajo refiere al realizado en el hogar de forma no asalariada, diferenciándose del trabajo productivo doméstico en el cual las mujeres tienen un salario trabajando en otros hogares. [↑](#footnote-ref-28)
29. “Pero, claro, no seremos todas ni lésbicas ni indígenas. Entonces, me pregunto, ¿estaremos desde nuestras tribus o espacios rurales y urbanos (cada vez más urbanos en el Cono Sur) en condiciones de ir tejiendo “proyectos de país”, de esos irreverentes en lo medular, de identidades múltiples, dialógicas, de corazones anchos? Desde esas desconfianzas en las que se entreveran sexo, raza, clase, no nos queda más que ir generando espacios polemizadores, atentas a las discrepancias; lugares que contengan nuestras iras y nos permitan ir construyendo escenarios otros, proyectarnos en acciones colecti­vas a pesar de las desconfianzas, en el seno de nuestras diferencias. El *affidamento* feminista no es ni será nunca una “taza de leche”. Las armonías bucólicas nunca han habitado estas tierras sacudidas del sur” (ORYAZUN, 2010, p .48). [↑](#footnote-ref-29)
30. “Porque con la transformación de los medios de producción en propiedad social desaparecen el trabajo asalariado, el proletariado, y, por consiguiente, la necesidad de que se prostituyan cierto número de mujeres que la estadística puede calcular. Desaparece la prostitución, y en vez de decaer, la monogamia llega por fin a ser una realidad, hasta para los hombres. En todo caso, se modificará mucho la posición de los hombres. Pero también sufrirá profundos cambios la de las mujeres, la de todas ellas. En cuanto los medios de producción pasen a ser propiedad común, la familia individual dejará de ser la unidad económica de la sociedad” (ENGELS, 1977, p.140-141). [↑](#footnote-ref-30)
31. Al hacer referencia a las mujeres a lo largo del presente trabajo surgió la inquietud en torno a la referencia del concepto género. En varias oportunidades, cuando referimos a “los espacios sociales atribuidos a las mujeres” también estamos haciendo alusión a otras identidades sexuales auto-asumidas que en general, se excluyen de los espacios masculinizados. [↑](#footnote-ref-31)
32. Una de las primeras críticas a esta visión es por parte de Simone Beauvoir en su texto “El segundo sexo” que denota el mito de la naturaleza. [↑](#footnote-ref-32)
33. INE,2013. [↑](#footnote-ref-33)
34. El uso de este concepto refiere a que no se tiene un tiempo específico y que es recurrente y cíclico. [↑](#footnote-ref-34)
35. Documento de Género, Equidad y Diversidad para el XII Congreso del PITCNT, 2015. [↑](#footnote-ref-35)
36. En el acto de pegar carteles en las calles a modo de publicitar un evento sindical o social, se tiene como costumbre llenar baldes con agua agregarles cal o harina para hacer una mezcla que permita pegar los carteles. Esta mezcla se llama “engrudo” y es realizado por los hombres. [↑](#footnote-ref-36)
37. Esta diferenciación de roles en la militancia también ha sido estudiada en otros ámbitos de militancia como lo son los asentamientos rurales en Brasil. Por más información RUA, M.; ABRAMOVAY, M. Companheiras de luta o “coordinadoras das panelas?”. BRASILIA: UNESCO, 2000. [↑](#footnote-ref-37)
38. Por más información ver cuadro de rangos etarios en el Apéndice C Metodológico. [↑](#footnote-ref-38)
39. Por su parte, Rago (2014) comprende que en inicio del siglo XX es cuando se comienza a conformar la idea de madre abnegada sobre las diferentes postulaciones medicas-sanitaristas, en las que la maternidad y la madre pasan a ser primordiales para el mantenimiento de los recién nacidos, mostrando como las acciones tradicionales como el pago por amamantamiento no serían deseables tanto por un argumento medio como social ya que las mujeres que cobrarían servicios por este trabajo son vistas por los científicos médicos con “hábitos dudosos, impregnada de vicios, como elemento extraño y pernicioso penetrando e destruyendo la intimidad de la familia” (RAGO, 2014, p.107) por lo que se comienza a inculcar el hábito de amantar a su propio hijo y no tener mujeres que lo hagan. [↑](#footnote-ref-39)
40. “Lejos de ser una estructura precapitalista, la familia, tal y como la conocemos en «Occidente», es una creación del capital para el capital, una institución organizada para garantizar la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo y el control de la misma” (FEDERICI, 2013, p.58). [↑](#footnote-ref-40)
41. Planta de celulosa. [↑](#footnote-ref-41)
42. Este asunto será tratado con mayor profundidad en la sección 5. [↑](#footnote-ref-42)
43. Documento de Género, Equidad y Diversidad para el XII Congreso del PITCNT, 2015, p.7. [↑](#footnote-ref-43)
44. Por más información ver Godoy; Mauro; Todaro (2012); Godinho-Delgado (1990) (2009); Rigat-Pflaum (2008). [↑](#footnote-ref-44)
45. “Patrón institucionalizado de valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad, al tiempo que devalúa todo lo codificado como femenino” (FRASER, 2008, p.92). [↑](#footnote-ref-45)
46. Existe también un debate dentro de la teoría feminista si es que las mujeres por la construcción social de lo femenino tienen una forma particular de expresarse en el lenguaje tanto oral como escrito. Las exponentes de este debate son SHOWALTER, E. **Feminist criticism in the wilderness**. Critical inquiry, 1981, p. 179-205; e IRIGARAY, L. **Ese sexo que no es uno.** Ediciones Akal, 2009. [↑](#footnote-ref-46)
47. Este concepto fue desarrollado como tal por primera vez por Gramsci, refiere a los grupos que se conforman dentro de la sociedad civil en las clases dominadas, tienen una periodicidad y una relevancia dentro de la estructura en contraposición a la hegemonía. Este concepto a lo largo de su obra fue cambiando pero se destaca que en su tercer cuaderno es donde adquiere carácter de concepto. Gramsci, A. **Historia de la clase dominante e historia de las clases subalternas**. Cuadernos de la Cárcel N°3, tomo 2. México; ERA, 2000. [↑](#footnote-ref-47)
48. Me hace el gesto que alude a esa vía, simulando coito. [↑](#footnote-ref-48)
49. **Circunlocución-** Figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.Real Academia Española © Todos los derechos reservados [↑](#footnote-ref-49)
50. Cuando se trabaja en varios lugares al mismo tiempo, es representativo en la mayoría de las trabajadoras domésticas que tengan más de un trabajo productivo en diferentes lugares durante la semana. [↑](#footnote-ref-50)