

**LA CONSTRUCCIÓN DE UN SINDICALISMO
DE Y PARA VARONES. ESPACIO Y GÉNERO
EN LOS SINDICATOS MARPLATENSES**
*THE CONSTRUCTION OF A UNIONISM
OF AND FOR MEN. SPACE AND GENDER
IN THE MAR DEL PLATA UNIONS*

*Ivana Teijón*¹

*Eliana Marioli*²

*Lautaro López Fundaró*³

Fecha de recepción: 01/04/2021

Fecha de aceptación: 30/06/2021

1 Profesora y Licenciada en Sociología por la Universidad Nacional de Mar del Plata. Miembro del Grupo de Estudios Sociales y Marítimos del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales. Correo electrónico: ivanateijon@gmail.com

2 Profesora de Geografía por la Universidad Nacional de Mar del Plata. Miembro del Grupo de Estudios Sociales y Marítimos del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales. Becaria doctoral del CONICET. Correo electrónico: elianamarioli@gmail.com

3 Estudiante de la Licenciatura y Profesorado en Sociología de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Correo electrónico: lautaro.lopezfundaro@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo analiza la masculinización de las cúpulas sindicales en el Partido de General Pueyrredón en perspectiva socio-histórica y geográfica. Se parte de un estudio de la configuración actual de las secretarías generales según los datos que se relevaron sobre los sindicatos del partido de General Pueyrredón. Para dar cuenta de esto se analizará la distribución espacial, el sector, el ámbito y el grado de feminización de la rama ocupacional a la que pertenece cada sindicato, a través de los datos de la base de sindicatos construida por el GESMar.

Palabras clave: sindicalismo, participación femenina, secretaries generales.

ABSTRACT

The following article aims to analyze the masculinization of union domes in the municipality of General Pueyrredón from sociohistorical and geographic perspectives. The starting point is a study of the current configuration of general secretaries on the municipality of General Pueyrredón. The space distribution, sector, scope and degree of feminization of the occupational branch that every union belongs to are later analyzed, using data from the unions database built by GESMar.

Key words: syndicalism, female participation, general secretaries.

Introducción

El desarrollo histórico del sindicalismo argentino dio forma y consolidó un sistema que tiende a reproducir la distribución desigual y jerárquica del trabajo en función del clivaje de género. Para esto, partimos de la base de pensar que tal sistema, considerado patriarcal, sobre-representa a los varones en el trabajo productivo y a las mujeres en el reproductivo, ya que existe una naturalización de la capacidad de estas para las tareas reproductivas y de cuidado (Federici, 2018; Kergoat, 2003; Rodríguez Enríquez, 2017).

El objetivo de este artículo es analizar la persistencia actual de las representaciones sindicales masculinas que se han construido a lo largo de la historia, a partir de un estudio exploratorio de las estructuras gremiales en la ciudad de Mar del Plata. Para esto, se relevan datos sobre los puestos de secretarías generales en los sindicatos presentes en el partido de General Pueyrredón; además se tiene en cuenta la distribución espacial, el sector, el ámbito y el grado de feminización de la rama ocupacional a la que pertenece cada uno. Este conjunto de variables visibiliza los vínculos de poder que se han desarrollado en relación al lugar que ocupan las mujeres⁴ dentro del sindicalismo.

La base de datos de sindicatos con sede en el Partido de General Pueyrredón fue producida por el Observatorio de Conflictividad Social en el marco del Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad (SISMOS). En esta base se tiene en cuenta, como se dijo anteriormente, los nombres de les secretarías generales, direcciones de las sedes sindicales, el ámbito y el sector. Con estos datos, se realiza un mapeo a partir de un

4 Si bien se parte de dar cuenta que el binarismo varón-mujer/masculino-femenino son compartimentos estancos que no dan cuenta de las implicancias espaciales, sociales, económicas, políticas, etc. que los influyen y transforman constantemente, y viceversa, dificulta la construcción de nuevo conocimiento, al tiempo que excluye sujetos no identificados con dichas categorías binarias (Butler, 2004; Preciado, 2019). El instrumento metodológico utilizado no permite dar cuenta de estas otras identidades. Se sabe que las mujeres cis no son las únicas que han sido invisibilizadas y apartadas de la actividad gremial. Resulta de especial interés para futuras investigaciones poder hallar instrumentos metodológicos que permitan dar cuenta de la situación de identidades disidentes dentro del sindicalismo. Por lo dicho, en esta investigación cuando se nombran a varones y mujeres sólo se alude a la categoría identitaria cis.

Sistema de Información Geográfica, cruzando diferentes variables. Los mapas resultantes son utilizados como una herramienta que constituye uno de los ejes centrales del análisis. Con esta se busca comprender si existe una concentración o dispersión espacial, la posible existencia de sectores laborales “segregados”, si existen centralidades que otorgan poder y mayor visibilidad a ciertos gremios en contraposición a otros emplazados en periferias, y cuántos de esos espacios sindicales de centro son ocupados por mujeres en sus puestos de poder, entre otros ejes. En este sentido, se puede plantear una relación entre la espacialidad y las relaciones de poder, puesto que los centros otorgan mayor visibilidad a algunos gremios en contraposición a otros emplazados en periferias. Por tanto, es pertinente analizar cuántos de esos espacios sindicales de centro son ocupados por mujeres en sus puestos de poder.

Es relevante aclarar que esta investigación significa un primer acercamiento a la problemática y aquí se exponen algunos de los primeros resultados. En Mar del Plata la relación del sindicalismo con el género ha sido poco explorada. Por ende, este trabajo se enmarca en un proyecto más amplios del grupo de investigación donde se busca a futuro lograr un análisis profundo de la situación y de la agenda sindical feminista en la ciudad.

El lugar de las mujeres en la historia reciente del sindicalismo argentino

Uno de los principales hitos que se debe tener en cuenta para comenzar a introducir una agenda de las mujeres al interior de los sindicatos es la institucionalización de secretarías o departamentos *de la Mujer*. En 1973, se creó dentro de la Confederación General del Trabajo (CGT) un Departamento de la Mujer, en un contexto de avances en materia de derechos laborales de las mujeres también a nivel nacional, con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo que consolidó derechos como la protección de la maternidad y la autonomía de las mujeres para celebrar contratos (Arriaga y Medina, 2020).

Desde mediados de los '80 se observa una activación de la militancia sindical. Esta había sido fuertemente golpeada por la dictadura cívico-eclesiástico-militar, que la clausuró mediante la persecución y desaparición de centenares de activistas sindicales. En ese contexto, emergió con más fuerza un activismo de mujeres sindicalistas, empujado por la recepción local de la agenda feminista -de la mano del retorno al país de militantes exiliadas- que imprimieron al proceso de democratización sindical varias demandas de las mujeres trabajadoras (Bonder y Rosenfeld en Arriaga y Medina, 2020). Entre estas, se observa cómo las estructuras sindicales empezaron a dotarse de unidades especializadas, bajo la denominación de Secretarías, Áreas o Departamentos de la Mujer, de Género y/o de Igualdad de Oportunidades. En 1987 se creó el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT y en 1988 se organizó el Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas (Aspiazu, 2015). Este proceso se vio favorecido con la participación de Argentina, en 1985, en la Convención sobre la Eliminación de toda Discriminación contra la Mujer; que luego será incorporada en 1994 a la Constitución Nacional (Arriaga y Medina, 2018).

Asimismo, producto del proceso de incorporación masiva de mujeres en el mercado de trabajo iniciado en los '70, se empieza a visibilizar en los '90 un importante ingreso de mujeres a la actividad sindical. Además, con el crecimiento del sector terciario (que cuenta con un alto porcentaje de mujeres) se crean varios sindicatos del rubro que incorporan gran número de afiliadas, aunque esto no se ve reflejado en las direcciones gremiales (Aspiazu, 2015). En este contexto, ambas centrales sindicales institucionalizaron espacios propios de mujeres. En el caso de la CGT, el Instituto de la Mujer se creó en 1992. La Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), por su parte, tuvo desde su creación espacios informales que abordaban la problemática de las mujeres y, en el 2000, crean la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades. Al mismo tiempo, se estableció un cupo mínimo del 20% en los cargos directivos de la CTA, cualquiera sea su nivel (Aspiazu, 2015; Bonaccorsi y Carrario, 2012).

En el año 2002 se sanciona la Ley N° 25.674, más conocida como la Ley de Cupo Sindical Femenino. Esta significa un signo político de la época en

los '90, con los debates al interior de las organizaciones sindicales y la representación de las mujeres en estos (Aspiazu, 2015; 2019; Bonaccorsi y Carrario, 2012;). La ley contempla que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores” (Ley N° 25.674, 2002). Si bien esto marca un gran hito en materia de derechos para las mujeres en el ámbito sindical, su efecto en la práctica y el impacto que tuvo y tiene su aplicación aún es discutido (Aspiazu, 2015).

Ya comenzado el nuevo siglo, la creación de secretarías y otros espacios dedicados al género en diferentes sindicatos y centrales se volvió parte constitutiva de estos, con distintas funciones: realización de encuentros sectoriales de mujeres a nivel de las federaciones nacionales, promoción de actividades de sensibilización y capacitación, y creación o fortalecimiento de espacios de investigación y diseño de políticas e intervenciones públicas (Arriaga y Medina, 2020).

Entre los procesos más importantes de los últimos años se debe destacar la convocatoria a un paro general de mujeres sin precedentes, el 19 de octubre de 2016, acción que se sigue replicando todos los 8 de marzo. Entre sus reclamos se buscó, y se sigue buscando, interpelar a las cúpulas sindicales por sus mezquindades a la hora de dar lugar a las mujeres trabajadoras (Arriaga y Medina, 2018; 2020). Estas pueden visualizarse en los porcentajes desiguales de representación femenina y masculina en los cargos jerárquicos de los gremios.

Se debe tener presente que para la primera década del siglo XXI el porcentaje de mujeres afiliadas era del 35%, concentrándose en los sindicatos de la administración pública, educación y salud; donde se encuentran el 89% de trabajadoras de ese 35% (Libchaber en Arriaga y Medina, 2018).

El informe llevado adelante por Tomada et al. (2018) muestra que aún en la actualidad los varones presentan tasas de afiliación considerablemente superiores a las de las mujeres. Mientras que la tasa de sindicalización en varones es del 38%, la proporción desciende al 29% en las mujeres. Otro relevamiento, llevado a cabo por las militantes nucleadas

en la Corriente Federal de los Trabajadores de la CGT, muestra que sólo el 18% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres, en lo que respecta a las organizaciones gremiales. Pero de ese 18%, el 74% abordan temáticas consideradas socio-culturalmente propias de las mujeres, tales como igualdad de género o servicios sociales. Es decir, las organizaciones sindicales tienen a muy pocas mujeres en cargos jerarquizados y de toma de decisiones políticas (Goldman, 2017). Lo que se da es una sub-representación de las mujeres en los sindicatos, tanto en la afiliación como en la estructura organizativa. La misma se genera principalmente en los espacios de poder y decisión, incluso en aquellos sectores donde la feminización del empleo es mayoritaria (Bonaccorsi y Carrario, 2012; Torns y Recio, 2011).

El presente recorrido muestra como la participación sindical de las mujeres ha estado segregada a espacios específicos dentro del sindicalismo y alejadas de los lugares de mando y de toma de decisiones. Por lo tanto, los sindicatos se construyeron históricamente como espacios de poder con preeminencia de varones, y por ende se encuentran impregnados con las lógicas de la masculinidad hegemónica. Es por ello que, los colectivos que no se ajustan a este modelo encuentran serias dificultades para identificarse con la cultura sindical tradicional (Estermann, 2018).

Estructura territorial marplatense. Sindicatos, género y poder

El Partido de General Pueyrredón (PGP) está situado al sudeste de la Provincia de Buenos Aires, a 400 km. de Capital Federal, sobre la costa del Océano Atlántico. Su ciudad cabecera, Mar del Plata, es la de mayor tamaño de la zona, condición que le otorga una posición de liderazgo en el desarrollo regional. Según los datos del último censo el PGP agrupa a 308.570 hogares y 614.350 habitantes, con una importante presencia de personas menores de 20 años (29%) y una distribución por sexo que favorece a las mujeres (52%). Las actividades económicas que dieron lugar al proceso de urbanización en el PGP desde finales del siglo XIX fueron el turismo, por la variedad de recursos paisajísticos que posee el territo-

rio, la pesca, ante la posibilidad de contar con un puerto (GrET, 2008), y el desarrollo de la industria textil fruto del turismo masivo. Con los años Mar del Plata se convirtió en el principal centro receptor de turismo de la Provincia de Buenos Aires (CEPAL, 2002), lo que dio como resultado una estructura productiva anclada en el sector terciario, pero con una gran impronta del sector primario por las actividades portuarias.

Es importante hablar del concepto de *centralidades tradicionales* dentro de la ciudad, especialmente en una urbe como Mar del Plata que no tiene una reconfiguración tan intensa en términos de la creación de *nuevas centralidades*, proceso que sí es más marcado en los grandes aglomerados urbanos. Las centralidades tradicionales responden a una estructura radiocéntrica y organizada como una red jerarquizada de centros y sus vínculos. Las nuevas centralidades no corresponden a esa organización tradicional, sino a la creación de diversos centros vinculados a los ejes de movilidad y accesibilidad; en este sentido, son localizaciones estratégicas que captan selectivamente flujos de consumidores (Abba, 2005).

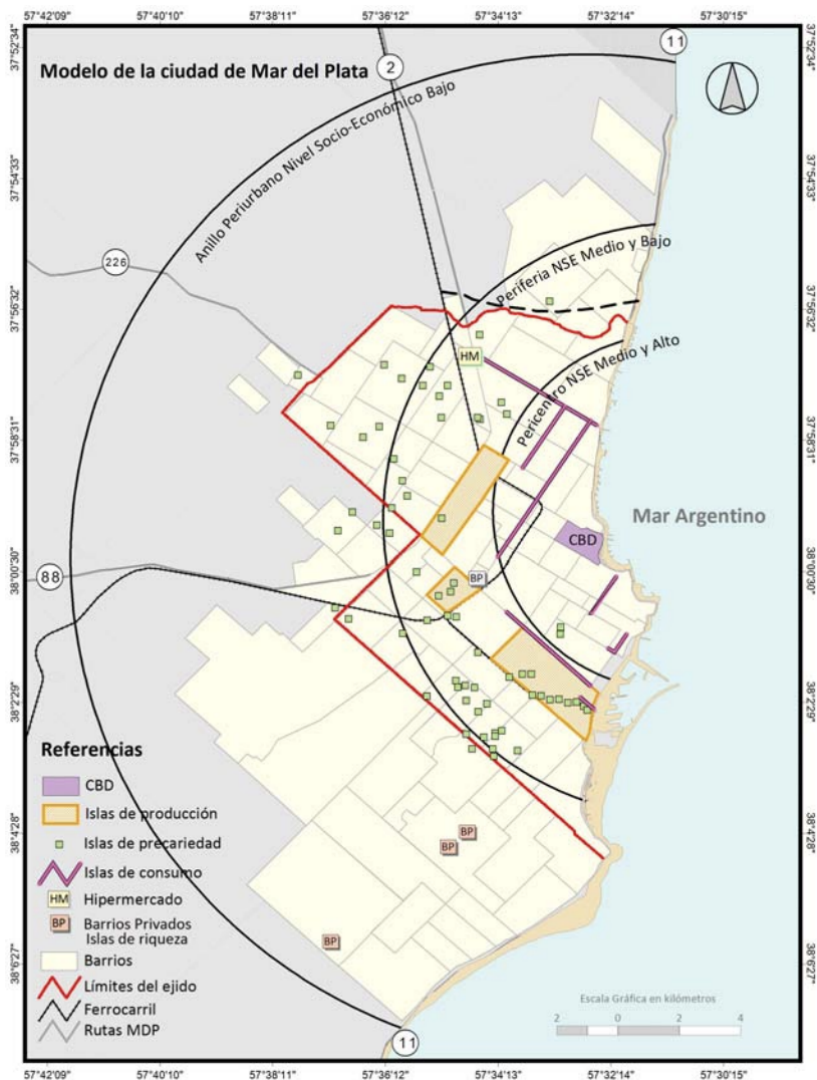
Resulta necesario incorporar conceptos como los de accesibilidad y movilidad que dan luz a los flujos que se producen entre centros y periferias, y problematizar alrededor de cómo estos se constituyen como tales en función de los flujos que se producen. El acceso a espacios centrales por parte de determinadas instituciones o grupos, en muchos casos, forma parte de un complejo entramado político. Aquí entran en juego cuestiones como la renta del suelo y la apropiación de la misma por determinados sectores socio-económicos. Los aumentos en el valor del metro cuadrado de tierra constituyen estas centralidades y la configuración de estas generan una nueva renta del suelo en estos espacios. Por lo que se produce un flujo bilateral.

No se puede ignorar que en la ciudad de Mar del Plata existen múltiples centralidades, más allá de la tradicional. Por ejemplo, espacios que se han constituido como tales en las últimas décadas como lo son el centro comercial de la calle Güemes, la Avenida Constitución desde la costa hasta Champagnat y en menor medida la calle San Juan entre las Avenidas Colón y Luro. Estos se piensan en términos de centralidades porque

son lugares de acumulación y atracción de flujos, centro mental y social que se define como punto de encuentro de los diferentes (Lefebvre, 1978).

También puede analizarse a partir del modelo de núcleos múltiples que, como propone Lucero (2014), intenta mostrar la morfología de la ciudad en función de la aglomeración de actividades y la accesibilidad de la población. Para lograr dicho análisis es importante conocer el rol que poseen distintas áreas de la ciudad, es decir, la estructura interna. En la Figura nº1 se encuentran graficadas las distintas funcionalidades espaciales de Mar del Plata y el tipo de modelo de ciudad que constituye.

Figura n°1.
Modelo de la ciudad de Mar del Plata



Fuente: Lucero, P. (2014). Mar del Plata (Provincia de Buenos Aires): El mapa social a través del Valor Índice Medio. En Gustavo Buzai (ed) *Mapas sociales urbanos* (pp. 95-109). Lugar Editorial.

Como puede observarse en la Figura nº1 la estructura de la ciudad se compone de un Central Business District (CBD) y una serie de anillos concéntricos: Pericentro Nivel Socio Económico (NSE) Medio y Alto, Periferia NSE Medio y Bajo y, Anillo Periurbano NSE Bajo. Además, existen sectores con límites muy claros que cumplen funciones específicas en la construcción de la ciudad como tal. En esta sintonía, Lucero (2014) expresa:

A partir del casco urbano principal, el actual Central Business District ...CBD..., la generación de sucesivos anillos de ocupación del espacio geográfico para diversos usos, se constata en su estrecha vinculación con la jerarquización del nivel socio-económico de los hogares. De esta manera, el espacio urbano refleja la existencia de la diversidad interna, con una expresión particular que se manifiesta en la variación de los precios del suelo. (Lucero, 2014:104)

En el caso de los sindicatos, se observa cómo la mayoría se encuentra en el CBD o en el primer anillo que lo circunda, vinculándose así con las zonas de más alto NSE y también con lo que, según la clasificación elaborada por Janoschka (2004), se conocen como *Islas de Producción* e *Islas de Consumo*. Las primeras aluden a las áreas industriales que existen y se distribuyen en función a un agrupamiento en dos corredores: uno relacionado a la industria del pescado que se localiza en la zona portuaria; el otro, vinculado a la cercanía con las arterias de comunicación, avenidas principales, de entrada y salida de la ciudad. Mientras que las Islas de consumo son aquellos centros que reutilizan edificaciones preexistentes. El crecimiento territorial de Mar del Plata ha dado lugar a diferentes núcleos comerciales en diversos barrios ubicados en los anillos del pericentro y la periferia (Lucero, 2014).

A partir de todo esto, y aplicándolo a la espacialización de las sedes sindicales de Mar del Plata, se intenta vislumbrar cómo se comporta la distribución en tanto centros y periferias, qué sectores de la economía son más valorizados y si se corresponde con esto su localización, dónde se encuentran los sindicatos con secretarías generales mujeres y si existe una concentración o dispersión, la posible existencia de sectores laborales “segregados”, entre otros. Con estas consideraciones, se busca

comprender cómo esas centralidades otorgan poder y mayor visibilidad a estos gremios en contraposición a otros emplazados en periferias, y cuántos de esos espacios sindicales de centro son ocupados por mujeres en sus puestos de poder.

Para llevar adelante esta investigación, se utilizó la base de datos de sindicatos con sede en el PGP producida por SISMOS⁵. El relevamiento se realizó a partir de información obtenida en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en las sedes locales de las centrales sindicales o en sus redes oficiales y en la base de datos propia sobre conflicto social. Las variables principales que se consideraron en el relevamiento son: nombre y sigla de la organización, nombre de le secretarie general, ámbito en el que se desenvuelve la relación laboral, localización, sector de actividad económica, rama de actividad económica, central sindical a la que adhiere (Laitano y Nieto, 2020; Pironi, 2018). Por un lado, es necesario remarcar que esta base no cuenta solamente con aquellos sindicatos que poseen personería gremial, sino que abarca también a los que están en formación y que se autodenominan como representantes de determinado sector de trabajadores. Por otro lado, muchos de estos datos están en constante cambio por las mismas lógicas de los sindicatos (elecciones, cambios de autoridades, cambios de sedes, etc.). Los datos de esta base se construyeron entre los años 2017 y 2020, los cuales se han ido actualizando periódicamente, y se pretende seguir actualizando a futuro. Estas dos particularidades dan lugar a pequeños márgenes de errores que se pueden suscitar, aunque se entiende que no modifican los trazos fundamentales del análisis.

Siguiendo los datos del relevamiento de sindicatos, Mar del Plata cuenta con representación de 133 sindicatos en diversas ramas y sectores. Según lo expuesto en el Cuadro n° 1, 107 tienen sede en la ciudad, 21 en otro lugar (AMBA, Balcarce, Necochea y La Plata), y no se encontraron datos sobre la ubicación de los 5 restantes. De los ubicados en la ciudad, 4 poseen más de una sede, por lo que se representan 114 coordenadas geográficas. En

5 Un análisis anterior de dicha base puede verse en Pironi, E. (2018, enero 30). Siete tesis sobre el protagonismo de los sindicatos marplatenses. *Observatorio de conflictividad social*. Recuperado de: <https://observatoriodeconflictividad.org/siete-tesis-sobre-el-protagonismo-de-los-sindicatos-marplatenses/>

cuanto a la disposición de género, sólo 21 tienen secretaria general mujer, representando el 19,6% del total y 78 tienen representación por parte de un varón, con un 72,9%. Los 8 restantes, que representan el 7,5%, no cuentan con datos. De los 21 sindicatos con sede en otra localidad, sólo 3 tienen representación gremial por parte de una mujer y 18 por parte de un varón. Para estos casos, se utilizó como dato el nombre de la secretaria general nacional o de la perteneciente a la región que engloba a Mar del Plata. También se debe aclarar que en varios casos se utilizó el nombre de la delegada o representante regional de Mar del Plata, frente a la inexistencia de secretaria general de la ciudad, para poder dar cuenta de la realidad local sin tener que acudir a la autoridad provincial o nacional. Por último, de los 5 sindicatos de los que se desconoce la ubicación (que representan el 3,7% del total) se relevó que 3 poseen secretarios generales varones y 2 no cuentan con datos⁶.

Tabla n°1
Secretarías generales y su localización.

	SECRETARIAS MUJERES		SECRETARIOS VARONES		SIN DATOS		TOTAL	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Sede en Mar del Plata	21	19,6	78	72,9	8	7,4	107	80,4
Sede en otro lugar	3	14,2	18	85,7	0	0	21	15,7
Sin datos	0	0	3	60	2	40	5	3,7
Total	24	18	99	74,4	10	7,5	133	100

Fuente: elaboración propia en base a datos de SISMOS

⁶ Dentro del total, dos sindicatos pertenecen a dos sectores (primario y secundario) y un sindicato al primario y terciario a la vez, por lo que aparecerán repetidos en ambos sectores.

Para comenzar este análisis, y en concordancia con lo expuesto hasta aquí, no ha de sorprender que la cantidad de secretarías generales mujeres sea significativamente menor a la de secretarios generales varones.

La construcción de los dirigentes del sindicalismo muestra una constante a lo largo de toda su historia: una imagen masculina, asociada a la de trabajador industrial varón. De hecho, muchos autores afirman que se entiende a la sindicalidad como algo estrictamente masculino (Aspiazu, 2019; Tomada et. al., 2018; Torns y Recio, 2011). Las mujeres tensionan estas lógicas, al disputar estos espacios de poder. Los varones reaccionan deslegitimando sus voces, a través de ningunear o aludir a la propia biología, lo que las haría actuar de una manera irracional o explosiva (Estermann, 2018; Goldman, 2018; Torns y Recio, 2011). Las mujeres sindicalistas, para acceder a puestos de poder y ser tomadas en serio, deben levantar la voz, aguantar chistes machistas o esforzarse el doble para lograr notoriedad (Estermann, 2018; Goldman, 2018). Es decir, deben adecuar su participación a los códigos, discursos y estrategias masculinas que rigen la actividad (Aspiazu, 2015; Cutuli, 2011). Estas dificultades dan cuenta de los *laberintos* y *techos de cristal* que estas afrontan, aún con igual o mayor formación y experiencia sindical que los varones.

Es necesario considerar que, en el caso de las mujeres, el tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado condiciona la dedicación a la militancia en el ámbito de la producción. A esto se le agrega el reclamo que realizan los varones (y muchas veces también les hijos) para que las mujeres trabajadoras estén más tiempo en sus casas. Estas demandas son representadas por el discurso de la masculinidad hegemónica como un déficit afectivo por parte de las mujeres militantes (Varela et al. 2020).

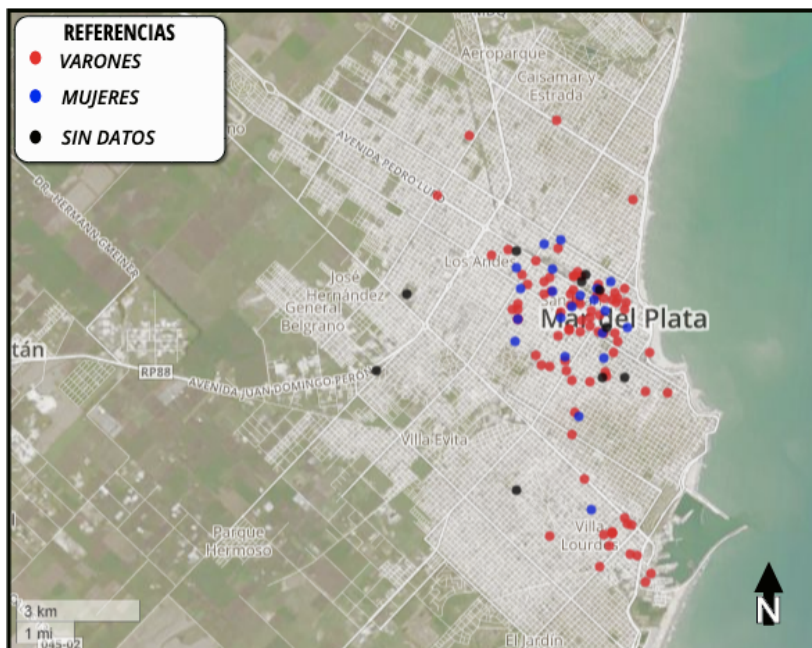
En contraposición, el absentismo masculino es tolerado socialmente porque utiliza la militancia o el activismo sindical como excusa. Las formas de organización de los sindicatos se rigen por modelos propios de los tiempos de vida masculinos hegemónicos, es decir plena disponibilidad en y para el espacio público (Gorban et al. 2011; Torns y Recio, 2011).

La participación gremial de las trabajadoras implica asumir lo que podría llamarse una *triple jornada laboral*: una primera jornada remunerada, otra compuesta por el trabajo doméstico, de cuidado y satisfac-

ción sexual; y una aplicada a las tareas gremiales. De aquí también la escasa participación y la negativa de algunas trabajadoras de insertarse en la actividad gremial (Gorban et al., 2011).

Estos condicionantes, sumados a la estructuración patriarcal de poder en los sindicatos, dan como resultado una preponderancia muy significativa de secretarios generales varones. Del total de los sindicatos marplatenses, 99 cuentan con un secretario general varón, lo que representa el 74,4%; y solo 24 son liderados por mujeres -el 18%- . Los restantes 10 sindicatos no cuentan con datos y representan el 7,5% del total.

Mapa n°1.
Los sindicatos de la ciudad de Mar del Plata
según el sexo de le secretarie general

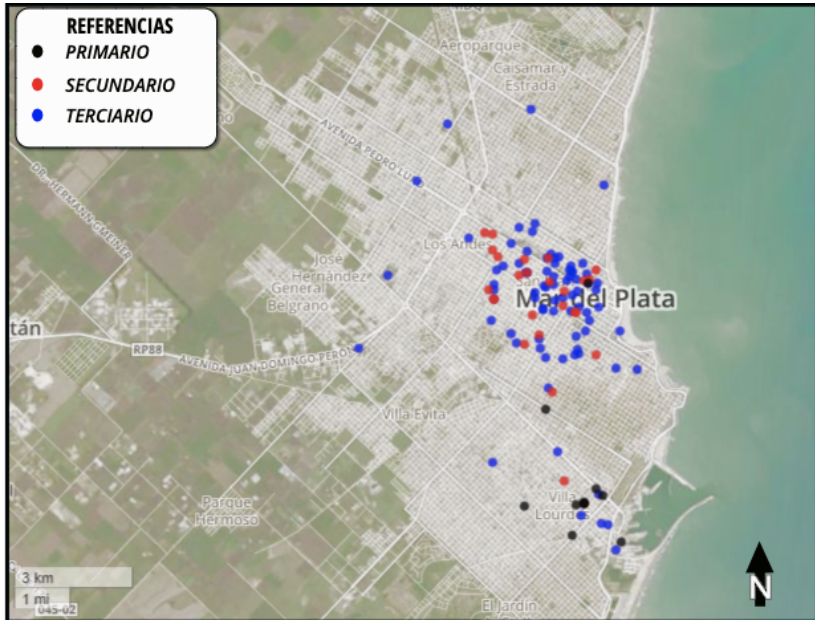


Fuente: Elaboración propia en base a datos de SISMOS

Mediante la elaboración de los mapas, se pretende espacializar la constelación de sindicatos actuantes en el PGP. A su vez, se busca analizar los vínculos centro-periferia que se establecen y constituyen la morfología de la ciudad. No es casual que la mayoría de los sindicatos se establezcan en los centros anteriormente mencionados y no sólo aquellos que poseen mayor poder político económico. La dispersión hacia las periferias es escasa y se produce en dirección a zonas centrales en términos productivos, como la portuaria. Al observar el Mapa nº1 se ve que casi todas las sedes sindicales se encuentran emplazadas dentro del casco urbano, mayormente, en el centro histórico de la ciudad y sus alrededores.

El conjunto de sindicatos liderados por varones está concentrado en la zona céntrica de la ciudad, con una pequeña dispersión hacia el sur, hasta generar un foco en una de las actividades productivas más significativas de Mar del Plata, la portuaria. Por su parte, el conjunto de sindicatos liderados por mujeres se aglomeran en la zona céntrica, macrocentro y en un segundo anillo. Dos casos se exceptúan, el Sindicato Obrero de la Industria Pesquera (SOIP) y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA). El primero localizado en la zona productiva a la que pertenece, el puerto de la ciudad, y el segundo en el barrio Chauvin; un área casi exclusivamente residencial.

Mapa n°2.
Los sindicatos de la ciudad de Mar del Plata
según el sector productivo de pertenencia



Fuente: elaboración propia en base a datos de SISMOS

Como se observa en el Mapa n°2: todos los sindicatos del sector primario se encuentran en los alrededores del puerto, es decir, en la *isla de producción* del corredor portuario; a excepción de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) que se localiza en la zona céntrica. En el caso de los que pertenecen al sector secundario, se aglomeran en la zona del CDE. Por su parte, el sector terciario es el que ocupa una mayor extensión territorial, dado que su cantidad y dispersión es mayor. Si bien el foco se da en el núcleo central y en el sector conocido como macrocentro, también hay un número considerable que se localiza en el anillo del Pericentro, y algunos pocos en la Periferia, principalmente los sindicatos de trabajadores de taxis.

Si se analiza en el mapa aquellos sindicatos que poseen secretaria general mujer, se encuentra que el sector primario está dominado en su totalidad por una representación masculina. Esto está vinculado a la preponderancia de trabajadores varones en este sector, debido a la construcción histórico-biologicista que le atribuye mayores y mejores aptitudes a este género, por su considerada fuerza natural; en contraposición a las mujeres, pensadas como sujetas débiles y no apropiadas para estas labores. Sucede, entonces, que mientras las mujeres están sobre-representadas en actividades del sector terciario (empleo doméstico, salud, educación), están sub-representadas en las actividades del sector primario (Bonaccorsi y Carrario, 2012).

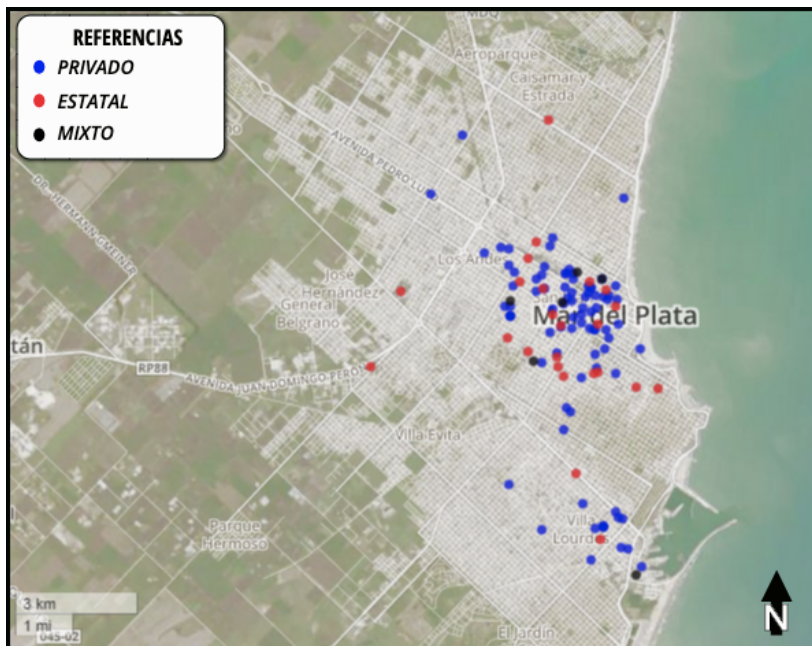
En el puerto de la ciudad solo se encuentra un sindicato con secretaria general mujer que corresponde al sector secundario, el SOIP; y, además, es el único sindicato del sector secundario en esta zona. Los otros sindicatos que corresponden a este último sector se encuentran principalmente en el anillo del pericentro y, fundamentalmente, aledaños a las islas de consumo. De estos, 6 poseen secretaria mujer (sin contar al ya mencionado SOIP) de un total de 25 sindicatos. En cuanto al sector servicios, por las características propias de nuestro país y principalmente de Mar del Plata, es el sector que posee más sindicatos. A su vez, es el que ocupa más trabajadores. De hecho, en algunos periodos alcanzó el 50% del total de ocupados en el PGP (GrET, 2008). Si bien estos sindicatos se aglomeran en el centro histórico y sus zonas circundantes, existen varios que se distribuyen en el resto de la ciudad. Por su parte, 15 de estos están dirigidos por secretarías generales mujeres de un total de 94 del sector terciario, y se encuentran en el CBD y áreas aledañas.

Puede decirse, entonces, que esta distribución de las secretarías mujeres por sector no es casual, puesto que las mujeres se insertan en actividades técnicas y científico-profesionales y de baja calificación que tienen en promedio remuneraciones inferiores a las de otras ramas como la industrial y la tecnológica (Rigat, 2008). Además, se emplean principalmente en labores de servicios generales, comercialización o gestión administrativa, actividades consideradas típicamente femeninas por referir a labores similares a los reproductivos y de cuidado, lo que da cuenta de la *segre-*

gación horizontal que sufren las mujeres (Bonaccorsi y Carrario, 2012; Bravo, 2011). En Argentina, las tres ramas con mayor tasa de afiliación de mujeres son enseñanza (75%), salud (55%) y administración pública (46%), correspondientes al sector terciario (Aspiazu, 2019).

En el mapa n°2, también se pueden visualizar una serie de puntos azules que se encuentran en la periferia oeste y norte de la ciudad, que muestran a los sindicatos de taxis (Sociedad de Conductores de Taxis, Sindicato Marplatense de Peones de Taxis y Sindicato Único de Peones de Taxis). Asimismo, la Asociación de Personal de Organismos de Previsión Social (APOPS) y la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP), dos gremios pertenecientes al sector terciario, poseen sus delegaciones en sus lugares de trabajo. En el caso de APOPS, tienen lugar en cada uno de los 4 locales de ANSES de nuestra ciudad. Mientras que en CICOP, las delegaciones se encuentran en el INAREPS, HIGA e HIEMI, los grandes centros de salud a nivel local. Además, de estos sindicatos 3 poseen más de una sede (APOPS, CICOP y SCT) de un total de 4 sindicatos con más de una sede en la ciudad.

Mapa n°3.
Los sindicatos de la ciudad de Mar del Plata
según el ámbito de pertenencia



Fuente: elaboración propia en base a datos de SISMOS

En el Mapa n° 3, puede visualizarse que, con respecto a la distribución por ámbito de los sindicatos, aquellos del sector estatal se concentran en el centro tradicional y el anillo pericéntrico. Pero hay 4 sindicatos de dicho ámbito que se alejan del centro tradicional, uno que se ubica en la zona portuaria de la ciudad (una de las sedes de APOPS), otros 2 cercanos a una de las islas de consumo, la Avenida Constitución (otra de las sedes de APOPS) y la Unión de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (UTI) en una de las islas de consumo, la Avenida Juan B. Justo; y 2 sedes de CICOP que se encuentran en centros de salud, una localizada en la isla de producción del corredor de las principales vías de comunicación y el INAREPS en

la Ruta 88. En cuanto a la cantidad de secretarías generales mujeres, los sindicatos del ámbito estatal, poseen sólo 3: APU, la Federación de Educadores Bonaerenses (FEB) y la Unión de Docentes de la Provincia de Buenos Aires (UDOCBA), de un total de 24.

El ámbito que más sindicatos agrupa es el privado, con un total de 84, los cuales se encuentran aglomerados principalmente en el CBD y sus alrededores. También se reconoce la existencia de un número significativo en la periferia y un número inferior en la isla de producción del corredor puerto. En este sector es donde se encuentran la mayoría de los sindicatos con secretaria general mujer, siendo un total de 18.

Por último, el ámbito mixto posee 5 sindicatos en la ciudad, ubicados en el área céntrica histórica, y ninguno de ellos posee secretaria general mujer.

Es necesario recalcar que el ámbito estatal cuenta con una mayor proporción de sindicalización que el ámbito privado (Tomada et. al., 2018). Asimismo, la presencia femenina de trabajadoras es mayoritaria y cuentan con canales de participación sindical más reconocidos (Torns y Recio, 2011). No obstante, en el caso particular de la ciudad de Mar del Plata, los indicadores referidos a la feminización de los sindicatos del ámbito estatal anteriormente mencionados no se ven reflejados en una mayor proporción de secretarías generales a cargo de trabajadoras mujeres. Como ya se ha mencionado, sólo 3 cuentan con líderes mujeres, lo que representa el 12,5% dentro de dicho ámbito. Mientras que las secretarías mujeres en el ámbito privado representan el 21%. Estas proporciones dan cuenta de cómo esta masculinización de los espacios de poder al interior de los sindicatos se da incluso en aquellos donde la feminización del empleo es mayoritaria (Aspiazu, 2015; Torns y Recio, 2011).

En sintonía con lo planteado, es interesante observar quiénes dirigen los gremios con mayor presencia de trabajadoras mujeres. Para dar cuenta de ello, se realizó, siguiendo los datos del censo de población 2010 para el PGP, un índice de representación de las distintas ramas ocupacionales. El índice de representación de mujeres es definido como el porcentaje de mujeres en la *i*-ésima ocupación, dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total. Lo importante de esta definición

es que permite dar cuenta de la feminización de ocupaciones en base al porcentaje del total de mujeres ocupadas. Se parte de la base de que la participación de mujeres en el mercado de trabajo es menor que la de los varones (Caceres Ruiz et al. 2004). En el caso del PGP, la participación de las mujeres es del 43,9%, porcentaje mayor al nacional que es de 41,8%.

Tabla n°2.
Índice de representación mujer/varón según
rama de ocupación. PGP, 2010

RAMA	ÍNDICE MUJER	ÍNDICE VARÓN
d. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,18	1,64
e. Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	0,20	1,62
b. Explotación de minas y canteras	0,24	1,60
f. Construcción	0,32	1,53
h. Transporte y almacenamiento	0,32	1,53
a. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,40	1,47
z. Sin descripción	0,70	1,24
c. Industria manufacturera	0,70	1,23
r. Artes, entretenimiento y recreación	0,80	1,16
l. Actividades inmobiliarias	0,82	1,14
j. Información y comunicación	0,86	1,11
o. Administración pública y defensa; planes de seguro social obligatorio	0,94	1,05
g. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	0,98	1,02
m. Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,04	0,97
i. Alojamiento y servicios de comidas	1,06	0,95
k. Actividades financieras y de seguros	1,06	0,95
n. Actividades administrativas y servicios de apoyo	1,19	0,85
t. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; o productores de bienes	1,38	0,70
q. Salud humana y servicios sociales	1,44	0,66
s. Otras actividades de servicios	1,54	0,58
p. Enseñanza	1,65	0,49

Una vez calculado este índice, y siguiendo a Cáceres Ruiz et al. (2004), se estableció que las *ocupaciones feminizadas* son aquellas en las que la representación de las mujeres es mayor a 1,15. Es decir, son aquellas ocupaciones en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de las mismas en el empleo total (que es del 43,9%) en un 15%⁷⁴. Esto es igual que decir que se consideran feminizadas las ocupaciones con un porcentaje de mujeres superior al 50,48%. Mientras que se entiende a las *ocupaciones masculinizadas* como aquellas en las que la representación de los varones sea mayor a 1,15 y *ocupaciones mixtas* a aquellas en las que la representación de las mujeres/varones está comprendida entre 1 y 1,15.

Luego de este recorrido, se estableció el vínculo entre cada organización sindical marplatense y la rama a la cual pertenece para dar cuenta del grado de feminización. Del total de sindicatos 16 representan ocupaciones de ramas feminizadas, 63 de ramas masculinizadas y 28 de ramas mixtas. Un dato muy significativo es que de los 16 sindicatos que representan ramas feminizadas solo 8 poseen secretaria general mujer y de uno no se tiene el dato, es decir que solo la mitad de los sindicatos feminizados son dirigidos por mujeres. Por ende, las ramas feminizadas no son garantía de mujeres en puestos de poder (Rigat, 2008). De los siete sindicatos de rama feminizadas dirigidos por varones, la mayoría pertenece al ámbito de la educación, que es la rama más feminizada del mercado de trabajo marplatense. Estos sindicatos son Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA), Sindicato de Obreros y Empleados de la Minoridad y la Educación (SOEME), Asociación Gremial de Docentes de la Universidad Técnica Nacional (FAGDUT) y Agrupación Docente Universitaria Marplatense (ADUM). Luego, se encuentra el Sindicato del Personal de Reposición y Merchandising (SIPRE) perteneciente a la rama de otros servicios y el Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal (SUTERYH) de la rama de la administración. Por último, está el caso del Sindicato Obreros de Estaciones de Servicio, GNC, Garages,

7 Si bien el estudio de Cáceres Ruiz et al. (2004) utiliza como punto de corte el 25%, aquí se estableció utilizar el 15% dado que el porcentaje de mujeres ocupadas es significativamente mayor que el de España, donde se desarrolla su investigación. Allí la proporción es de 36,9% a diferencia del PGP que es del 43,9%.

Playas de estacionamiento y Lavaderos de Autos (SOESGYPE) que, por formar parte de la rama de otros servicios, quedó englobado en los sindicatos de rama feminizada.

Por su parte, de los 63 sindicatos de ramas masculinizadas, 10 son dirigidos por mujeres. Al analizar la particularidad de algunos de estos 10 casos, se encuentran posibles respuestas. En el caso del Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria Fideera (SATIF), SATaDTyA, SETIA y SOIP refiere a que la industria manufacturera, si bien vista en gran escala es una rama masculinizada, tiene pequeñas líneas de producción que responden a trabajos feminizados, porque demandan mayor detalle, repetitividad y minuciosidad, como por ejemplo el envasamiento que socioculturalmente están asignados a la mano de obra femenina (Anigstein, 2014; Chaves, 2013). Por otro lado, se encuentran aquellos englobados dentro de la rama arte y entretenimiento, una rama masculinizada, como el Sindicato de Actores Marplatenses (SAM) y la UTEDYC. El caso más llamativo es el de camioneros (SCC), que presenta un alto índice de masculinización, dirigido por Eva Moyano, hermana del dirigente Hugo Moyano.

Por su parte, de los 28 sindicatos que representan ramas mixtas solo tres son dirigidos por mujeres: UTHGRA, Sindicato de Prensa de Mar Del Plata (SPMDP) y Sindicato Unido de Trabajadores Custodios Argentinos (SUTCA).

Si se suma a este análisis los datos de la Base de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 2011, se observa que en los puestos de dirección sindical hay una ruptura de correlación entre el porcentaje de trabajadoras mujeres y la proporción de quienes se afilian en gremios feminizados, es decir, existe una preponderancia de varones. La brecha resultante entre la proporción de directivas mujeres y hombres es de 11,3% para la administración pública, de 61,1% en la educación y de 41,4% en el sector salud. Este análisis muestra que, incluso en los gremios con mayor presencia femenina en las bases, existe una fuerte primacía masculina en las cúpulas de la dirigencia sindical. En general, la presencia de mujeres decrece a medida que aumenta la jerarquía de los cargos, aun cuando se cumple el cupo sindical femenino (Aspiazu, 2015).

Consideraciones finales

En primer lugar, podemos decir que, más allá de la ley del cupo sindical femenino, la composición de las secretarías generales ha dado un panorama respecto de que aún se está muy lejos de la paridad de género en los puestos jerárquicos o de toma de decisiones. Los números, como se ha mencionado en apartados anteriores, indican que un 20% -aproximadamente- cuentan con secretarías generales mujeres, mientras que un 73% son varones. Al igual que en el mercado laboral, la brecha es muy amplia, y tienden a ocupar puestos vinculados a roles socioculturalmente asignados. Está claro que no puede hablarse de perspectivas de género en las organizaciones sindicales, o al menos no en la generalidad. Las mismas deben atravesar una (de)construcción de sus estructuras, para poder ser espacios con real paridad y amigables para los diferentes actores que los componen. Las temáticas de género deben ser pensadas como ejes transversales a todas las instancias y problemáticas dentro y fuera de los sindicatos, ya que además la sola presencia de mujeres en puestos jerárquicos no garantiza la construcción de una agenda feminista en el sindicalismo. Actualmente, se asiste a un contexto de demandas sociales, políticas y culturales muy grandes por parte del movimiento feminista para con estas organizaciones. No obstante, los sindicatos y sus cúpulas dirigenciales no han estado a la altura de estos reclamos, dado que continúan segregando a las compañeras mujeres.

En segundo lugar, la territorialización plasmada en los mapas revela que la mayoría de las sedes sindicales se localizan en la zona del CBD o en el pericentro, y solo una minoría en la periferia o el periurbano de la ciudad. Podemos decir entonces que, por lo general, las sedes sindicales se ubican por fuera de las zonas en donde se desarrollan las actividades productivas, en aquellos sectores en los que se ofrecen distintas actividades de bienes y servicios con mayor accesibilidad. Asimismo, se observa que las sedes de los sindicatos dirigidos por mujeres están más dispersas que las de los sindicatos liderados por varones, extendiéndose desde el CBD hasta sectores de la Periferia.

En tercer lugar, cabe destacar que, a lo largo de todo el trabajo, no se ha desarrollado en ningún momento la temática de las disidencias en este ámbito. Hay diversas explicaciones para esta situación, como la falta de datos al respecto y de investigaciones académicas. Se considera que esto se debe a que hay una expulsión primaria de estos grupos desde el mercado laboral, es decir, que no son absorbidos por la mayoría de los sectores productivos. Son totalmente excluides e invisibilizados. Se entiende que la incorporación de las disidencias sexuales y de género, tanto al mercado laboral como a los espacios que se desprenden de este, debería transformarse en una de las demandas y exigencias por parte del sindicalismo y las organizaciones políticas.

Finalmente, y como se nombró al comienzo de este escrito, esta investigación se enmarca en un proyecto que se propone profundizar sobre el vínculo entre el sindicalismo y el género en Mar del Plata. Por ende, de esta primera aproximación a la temática se desprenden algunos interrogantes para seguir trabajando. Por un lado, la ampliación de variables en la base de datos, como la adhesión a las centrales sindicales, la posesión de personería gremial, la posesión de sedes propias, la composición de las secretarías, la cantidad de afiliados, entre otras. Y por otro lado, algunos futuros ejes de investigación que analicen en clave de género las elecciones sindicales, la confección de las listas, la composición de las estructuras de gobierno y, las medidas y propuestas políticas adoptadas. No solo para la actualidad, sino en relación al recorrido histórico de estos sindicatos.

Referencias bibliográficas

Abba, A. (2005). *Nuevas lógicas de centralidad urbana en el siglo XXI/ Área Metropolitana de Buenos Aires*. Documento de trabajo. Centro de Investigaciones, Hábitat y Municipio (CIHaM).

Anigstein, C. (2014). ¿Habilidades naturales? Los procesos de trabajo en el caso de las trabajadoras de una fábrica química en Argentina. *Revista Punto Género*, (3), 147-164. doi: <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2013.30273>

Arriaga, A., y Medina, L. (2018). Desafío de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Revista Pasado Abierto*, 4(7).

Arriaga, A., y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, (34), 155-178.

Aspiazu, E. L. (2015). *Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino*. 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. UBA, Buenos Aires, Argentina.

Aspiazu, E. L. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*, (27)53. <https://doi.org/10.18504/pl2753-008-2019>

Bonaccorsi, N., y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba, segunda época*, (16).

Bravo, C. (2011). La transversalidad de género en la acción sindical. Presente y futuro. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (16), 259-270.

Butler, J. (2004). *Deshacer el género*. Paidós.

Cáceres Ruiz, J., Escot Mangas, L., Fernández, J. y Saiz Briones, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documento de trabajo. Universidad Complutense de Madrid. <http://eprints.ucm.es/6830/1/0406.pdf>

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, y Comisión Económica para América Latina y el Caribe Buenos Aires. (2002). *Mar del Plata productiva: Diagnóstico y elementos para*

una propuesta de desarrollo local. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, CEPAL Oficina Buenos Aires.

Chaves, M. (2013). *Paro contra el acoso sexual en Kraft (Mondelez)*. *El día en que las mujeres nos hicimos respetar*. X Jornadas de Sociología. UBA, Buenos Aires, Argentina.

Cutuli, R. (2011). "Feas, sucias y malas". Miradas "de" y "sobre" las trabajadoras del sector pesquero (Mar del Plata, 1990-2010). *Ankulegi. Revista de Antropología Social*, 15, 141-157. <https://aldizkaria.ankulegi.org/index.php/ankulegi/article/view/45/131>

Estermann V. (2018). De Falabella a un espacio de mujeres. Análisis del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Sindicato Bancario de Argentina. *Question*, 1(60). <https://doi.org/10.24215/16696581e113>.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Tinta Limón.

Goldman, T. (2017, diciembre 13). Presentaron un cuadernillo de formación sobre mujeres y sindicalismo. *LatFem*. <https://latfem.org/cuadernillo-sobre-mujeres-y-sindicalismo/>

Goldman, T. (2018). *La marea sindical: Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Octubre Editorial.

Gorban, D., González, A., Wyczykier, G., y Anigstein, C. (2011). Entre el malestar y la resistencia. Notas para pensar la organización sindical de base en la industria cosmética. En P. A. Medina, y N. D. Menéndez (compiladores) *Colectivos resistentes* (pp. 223-264). Ediciones Imago Mundi.

Grupo de Estudios del Trabajo. (2008). *Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon*. (Informe No. 1). Mar del Plata. Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/497/>

Janoschka, M. (2004). El modelo de ciudad latinoamericana. Privatisación y fragmentación del espacio urbano de Buenos Aires: el caso Nordelta. En Welch Guerra, M. (ed.) *Buenos Aires a la deriva. Transformaciones urbanas recientes* (pp. 96-131). Biblos.

Kergoat, D. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65 (4), 841-861.

Lefebvre, H. (1975). *El derecho a la ciudad*. Península.

Lucero, P. (2014). Mar del Plata (Provincia de Buenos Aires): El mapa social a través del Valor Índice Medio. En Gustavo Buzai (ed) *Mapas sociales urbanos* (pp. 95-109). Lugar Editorial.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (29 de Noviembre de 2002). Ley N° 25.674 Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación. Buenos Aires, Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>

Nieto, A., y Laitano, G. (2020). *La estructura social en movimiento: La activación sindical en Mar del Plata (2011-2017)*. Mimeo, Mar del Plata, Argentina.

Pironi, E. (20 de enero 2018). Siete tesis sobre el protagonismo de los sindicatos marplatenses. *Observatorio de conflictividad social*. <https://observatoriodeconflictividad.org/siete-tesis-sobre-el-protagonismo-de-los-sindicatos-marplatenses/>

Preciado, P. (2019). *Un departamento de urano. Crónicas del cruce*. Anagrama Narrativas Hispánicas. España.

Rigat, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert.

Rodríguez Enríquez, C. (2017). Organización social del trabajo y desigualdad: el rol del trabajo de las mujeres. En Rojo, P. y Sahakian, A. (eds.) *Mujer y mercado de trabajo* (pp.37-49). Universidad Nacional de Rosario. Programa género y Universidad.

Tomada, C., Schleser, D., y Maito, M. (julio 2018). Radiografía de la sindicalización en la Argentina. *Universidad Nacional de San Martín*. <http://noticias.unsam.edu.ar/2018/10/16/radiografia-de-la-sindicalizacion-en-la-argentina/>

Torns, T. y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (16), 241-258.

Varela, P. Simoniello, L. y Grecco, L. (2020). Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 16, 141-175.

