

Mazars, Anastasia

[mazarsanastasia.7@gmail.com](mailto:mazarsanastasia.7@gmail.com)

Estudiante Lic. en Sociología - FaHCE - UNLP

***“Queremos un sindicato LGBTQ+, que no es lo mismo que personas LGBTQ+ en el sindicato”*: La militancia de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de ATE Capital como vehículo para la revitalización sindical**

Esta ponencia se desprende del proceso de producción de mi tesina de grado de la Licenciatura en Sociología, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. A partir de una metodología cualitativa, el objetivo en este trabajo es reponer algunos debates teóricos en torno a la categoría de “revitalización sindical”, recogiendo la experiencia de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de ATE Capital de modo de intentar dilucidar si su aporte a la transformación del sindicato sería podría enmarcarse en un proceso de “revitalización” del mismo.

En este recorrido, acudo a la bibliografía local y anglosajona para reponer algunas características de la categoría en cuestión, tanto en su versión clásica - definida a partir de tres indicadores tradicionales: aumento de la afiliación sindical, de la negociación colectiva y de la conflictividad laboral - como en su versión “ampliada”, que incorpora las dimensiones “movimientista” y de “perspectiva de género”, pudiendo indagar en otros procesos contemporáneos y situados que nos permiten reflexionar sobre la aplicabilidad o no de la categoría en la Argentina del siglo XXI.

De esta manera, retomo los aportes teóricos que utilizan la noción de “revitalización sindical con perspectiva de género” para reflexionar sobre el binomio sindicalismo-feminismo que irrumpió en el año 2015 a partir de la masividad del movimiento feminista, deteniéndome particularmente en el caso de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de ATE Capital para - a partir de entrevistas presenciales a militantes de la organización, fuentes audiovisuales y gráficas - poder recomponer su experiencia y su rol en la reconfiguración del sindicato. Prestando especial atención a las demandas que lxs militantes de la diversidad sexual colocaron en la agenda sindical, y al repertorio de acciones colectivas que han desarrollado para tal fin, intentaré dilucidar si estas son compatibles con la categoría de

“Revitalización sindical”, en clave de género y desde la mirada de aquellxs en tanto disidencias sexuales sindicalizadas.

### **Algunos aspectos de la reconstrucción sindical argentina en el posneoliberalismo**

La década de los ‘90 en Argentina será siempre recordada como el período atravesado por reformas estatales de corte neoliberal, que implicaron una reestructuración generalizada y una modificación de las relaciones capital-trabajo. Apuntando especialmente hacia el mercado laboral, estas atentaron especialmente contra los sindicatos, debilitándolos como organizaciones protectoras y representantes de la clase trabajadora (Haidar, 2009; Morris, 2017; Senén González, y Haidar, 2009). Las reformas, solo por hacer mención a algunas de ellas, habilitaron la expulsión de mano de obra y el aumento de la informalidad, desregulando las condiciones de contratación, aumentando la flexibilidad y precarización. De esta manera, erosionaron la base de afiliación sindical y su nivel de representatividad, reduciendo el margen de acción de los sindicatos y debilitando su institucionalidad. Esta pérdida de capacidad de las organizaciones sindicales de movilizar a lxs trabajadores resquebrajó su protagonismo en las negociaciones colectivas y en las acciones de protesta, instancias en las que históricamente el sindicalismo había sido determinante.

Luego de una década de neoliberalismo, el consenso que le daba sustento político se resquebrajó, rompiéndose su hegemonía y resultando en una crisis económica sin precedentes que culminó con el fin de la convertibilidad y abrió paso a un nuevo ciclo progresista que inicia en el 2003 conducido por un gobierno que destinará esfuerzos en robustecer al debilitado Estado. La presidencia de Néstor Kirchner inició con el despliegue de una batería de políticas que intentaron revertir las consecuencias sociales del período neoliberal precedente y recomponer el fragmentado mundo del trabajo. En el intento de revertir los indicadores de desocupación y pobreza, se crearon puestos de trabajo que reactivaron la producción y originaron un incremento de la población asalariada, aumentando en esta la participación femenina. Simultáneamente, se restableció la relación entre el gobierno y las centrales sindicales mientras empezaba a advertirse un renovado protagonismo de estas últimas, reflejado en una mejora de los indicadores de acción sindical que la literatura anglosajona (Baccaro, Hamann y Turner, 2003; Fairbrother, 2005; Frege y Kelly, 2003 otrxs) considera típicos de todo proceso de “**revitalización**”; los **incrementos de la tasa de afiliación**, de la **negociación colectiva** y la **conflictividad laboral**. De esta manera, las centrales sindicales recuperaban su relevancia como mediadores de la relación capital-trabajo

y el Estado mostraba permeabilidad al momento de alojar sus demandas, algunas de las cuales (en el caso de la CTA) se habían construido al calor de la resistencia a las políticas neoliberales del menemismo y en comunión con nuevas expresiones colectivas de carácter movimientista (movimientos piqueteros, de desocupados, cooperativas, empresas recuperadas, entre otros).

### **Aproximaciones teóricas al debate sobre la “revitalización sindical”: antecedentes y experiencias situadas en Argentina**

La categoría “revitalización sindical” surge de un debate anglosajón (europeo y estadounidense) en el contexto de la reestructuración capitalista que atravesó a las sociedades industriales avanzadas en el último cuarto del siglo XX y que erosionó “*un prototipo de clase trabajadora relativamente homogénea que había facilitado la consolidación de los sindicatos como actores sociales básicos luego de la II Guerra Mundial.*” (Hagar, 2009).

En este marco, los sindicatos promovieron estrategias de fortalecimiento - afiliación de nuevos miembros, impulso de las estructuras sindicales horizontales, realización de manifestaciones populares y construcción de coaliciones con otras organizaciones sociales - intentando desbordar los ámbitos históricos de acción sindical y apostando a una participación e involucramiento de organizaciones sociales no sindicales con la cual tejer alianzas. Fairbrother (2005) sostiene que estas se trataron de estrategias sindicales propias de un proceso de **revitalización** que implica “mirar más allá del sindicato”, y que Kim Moody (1997) define como propias del “sindicalismo de movimiento social”.

Por su parte, en su estudio de la categoría de “revitalización sindical”, Frege y Kelly (2004) distinguen cuatro dimensiones: 1) la membresía (tasa de afiliación, proporción entre afiliados y no afiliados, etc); 2) económica (aumento en el poder de negociación de los sindicatos con sus empleadores/Estado y la habilidad de conseguir beneficios, aumento del impacto de lxs trabajadores en la distribución del ingreso); 3) política (participación electoral, selección de candidatos y grado de influencia en los mismos) y 4) institucional (atañe a la estructura interna, a la dinámica y la identidad de los sindicatos; es la capacidad del gremio de ajustarse a nuevos contextos, la disposición para generar nuevas estrategias, etc).

A juzgar por el comportamiento de esas variables, los años del primer gobierno kirchnerista revelan la reactivación de un sindicalismo en movimiento que, según postulan estos autores anglosajones (Baccaro, Hamann y Turner, 2003; Fairbrother, 2005; Frege y Kelly, 2003;

Moody, 1997), serían compatibles con un proceso de revitalización sindical. No obstante, en la literatura local pareciera no haber consenso respecto a si efectivamente esos años en Argentina estuvieron atravesados por ese proceso. Según Victoria Estermann (2020), “*hay autores que sostienen que se trató simplemente de una recuperación del poder por parte de los sindicatos sin que surgieran formas novedosas de pensar el sindicalismo, con nuevos dirigentes y repertorios de acción*”. En otras palabras, para hablar de revitalización sindical no alcanzaría con la mera mejora de las condiciones externas, sino que los sindicatos deben además traducir ese potencial recurso en acción política, es decir, en la capacidad de poder influenciar a otros actores relevantes (lxs trabajadores, los empleadores y/o el Estado).

Por su parte, en el análisis del “sindicalismo en movimiento”, y bastante en línea con lo que Moody denomina “sindicalismo de movimiento social”, Tania Rodríguez (2020) repone otra característica a tener en cuenta al momento de pensar la presencia o no de “revitalización”; el sujeto sindical posee un carácter heterogéneo, por lo que su acción no se restringe a la mera apelación de los métodos tradicionales (procedimientos de negociación colectiva y administración de la conflictividad laboral) sino que implementa otras estrategias que muchas veces están influenciadas por la emergencia de movimientos sociales que incorporan nuevas demandas por medio de acciones colectivas innovadoras. En este sentido, el análisis de estos nuevos repertorios de acción colectiva y de los modos en que las demandas se introducen en la agenda sindical podría revelarnos la presencia del fenómeno de revitalización sindical. Pero, además, Rodríguez recupera los debates anglosajones (Colgan y Ledwith, 2012; Kirsch, 2010; Kaminski y Yakura, 2008; Kirton y Healy, 1999) que han añadido la **perspectiva de género** a las discusiones sobre revitalización sindical luego de evidenciar cómo la incorporación de mujeres a las organizaciones sindicales ha alentado su renovación, a partir de generar estrategias que las convoquen y con las que sientan identificación, alentando su participación no solo en la bases de afiliados sino en los cargos de conducción. De esta manera, las definiciones tradicionales sobre “revitalización sindical” - que consideran como sus indicadores el aumento la tasa de afiliación, de la negociación colectiva y de la conflictividad laboral - se amplían cuando le incorporamos la dimensión movimientista y la de perspectiva de género, permitiéndonos estudiar, a la luz de esa categoría, fenómenos recientes y situados en los últimos años.

Aún así, comprendemos que no existe una definición unívoca del fenómeno de “revitalización sindical” ni una sola dimensión desde la cual abordarla, ni consenso respecto a si los sindicatos se revitalizaron o no en Argentina a principios del siglo XXI. Sin embargo, es claro que la dimensión de género y las experiencias movimientistas de los últimos años en

potenciaron la categoría y alentaron a diferentes autoras a rastrear la respuesta a la siguiente pregunta: ¿es posible que, con perspectiva de género, la revitalización sindical sí se haya manifestado en Argentina a partir del año 2015, cuando la agenda sindical se volvió permeable a las demandas del movimiento feminista?

### **Irrupción de la cuarta ola feminista y revitalización sindical con perspectiva de género**

El 3 de junio de 2015 se organizó en Argentina la primera marcha “Ni Una Menos”, en repudio al femicidio de una menor asesinada por su pareja. A partir de entonces, el movimiento feminista adquiriría una masividad en torno a la adhesión a varias consignas, entre las cuales el repudio a la violencia de género y la lucha por el derecho al aborto se encontraron entre las más convocantes. La contundencia de las demandas y la radicalidad del movimiento atravesaría de manera transversal todas las esferas de la vida social; la dimensión del “trabajo” fue particularmente interpelada y reunió algunos de los procesos organizativos más importantes. Y, en el caso de los sindicatos, activó la propia agencia de las mujeres y diversidades sexuales que conformaban los mismos o que, a partir de esa cuarta ola feminista, empezaron a conformarlos.

Si bien la agenda de activismos se diversificó, los #8M, “Día Internacional de las Mujeres (y diversidades sexuales) Trabajadoras”, continuó siendo un clásico en el calendario feminista, ocupando las calles para reivindicar su (importante pero invisibilizado) rol en la cadena de producción de valor. A partir del año 2016, y en pleno contexto de emergencia de los feminismos, los 8 de marzo adquirieron una numerosidad novedosa que logró visibilizar con más éxito el carácter de la lucha de lxs trabajadorxs. La acción colectiva innovadora fue apelar al tradicional uso de la huelga a partir de la consigna: “*Si nuestro trabajo no vale, produzcan sin nosotras/es*”. Estas discusiones respecto al trabajo feminizado y la apelación a la huelga como acción contenciosa se desarrollaron en ámbitos sindicales, configurando intereses e incorporando nuevas demandas que interpelaron directamente la institucionalidad sindical. Desde entonces, en los 8M la frontera entre feminismo y sindicalismo se volvió más estrecha que nunca.

Distintos trabajos (Arriaga y Aspiazú, 2022; Estermann, 2020, Rodríguez, 2020) han abordado el **binomio feminismo-sindicalismo**, coincidiendo en que este se hace evidente a partir del 2015 con el llamado a la “huelga feminista”. Pero para rastrear las condiciones de posibilidad de este fenómeno debemos indagar en el proceso de transformación de la

institucionalidad sindical iniciado en el año 2003 en Argentina, que es el resultado de la confluencia de una serie de factores. En principio, un contexto socio-político favorable en relación al proceso de **recomposición del mercado de trabajo iniciado en el año 2003** y ligado a la recuperación de derechos laborales (negociación colectiva) y, de la mano de este proceso, una recomposición sindical reflejado en el aumento de la afiliación sindical, del activismo de base y de la conflictividad laboral de tipo ofensiva.

Además del análisis del comportamiento clásico de estos indicadores, Arriaga y Aspiazú (2022) agregan que el proceso de revitalización no puede entenderse por fuera de la **renovación generacional del activismo sindical** alentada por el ingreso de nuevos sujetos al mercado de laboral y de una mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, que derivó en la creación de espacios específicos y la incorporación de demandas relativas al género. En este sentido, las autoras sostienen que el crecimiento en la participación laboral de las mujeres resultó en una mayor tasa de sindicalización y activismo de base, a la vez que, impulsada por la implementación del cupo sindical (ley n° 25.674) aumentó su inclusión en las comisiones directivas, transformando las bases de representación y fortaleciendo a las feminidades como sujetos políticos y, por ende, alentando un proceso democratizador a partir de fijar objetivos de equidad de géneros.

Además, las autoras destacan los resultados de la **promulgación de una serie de leyes y políticas de carácter progresistas** en términos de ampliación de ciudadanía, entre la que resaltan las vinculadas con identidad de género (ley n° 26.743).

Por último, el estrechamiento del lazo sindicalismo-feminismo se ve posibilitado no solo por la **radicalidad del movimiento feminista que irrumpe en el año 2015**, sino también por el contexto socio-político adverso motivado por la llegada al **gobierno de la coalición Cambiemos**, cuyas **políticas de ajuste de corte neoliberal** impactaron en la clase trabajadora, generando un escenario unificador de las luchas y motivando acciones de resistencia.

V. Estermann (2020) coincide con ese diagnóstico, sosteniendo que en ese escenario de fuerte ofensiva neoliberal se alentaron una serie de estrategias traducidas en nuevas formas de acción e influenciadas por la masividad del movimiento feminista, abriéndose un proceso motivado por la **emergencia de nuevos liderazgos y repertorios de acción** que, según la autora, podrían pensarse como elementos de revitalización sindical. Esta hipótesis la sostiene sobre la idea de que (también) *“la revitalización sindical depende de atraer a grupos subrepresentados de trabajadores, especialmente mujeres o del colectivo de la diversidad sexual, para que refleje en mayor medida la diversidad de la fuerza de trabajo en dicho*

sector”. En este sentido, el desarrollo de **políticas de género** en el ámbito intrasindical genera que las mujeres e identidades LGBTQ+ vean sus intereses representados en los ámbitos gremiales y participen más activamente de los mismos, reproduciendo novedosos repertorios de acción y formas de hacer política. Por su parte, “*la percepción de los sindicatos se modifica cuando vemos en el interior de sus filas a mujeres...*” o personas del colectivo de la diversidad sexual “... *en quienes referenciarse*” (Estermann, 2020).

### **El caso de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de ATE Capital y su contribución a la revitalización sindical**

*“Lo que nosotrxs queremos es un sindicato lleno de mostris”*

ATE Capital (Asociación de Trabajadorxs del Estado) es el sindicato que nuclea la representación de trabajadorxs de distintos organismos de CABA y de la Nación. Adherida a la CTAt (Central de Trabajadores Argentinos de lxs Trabajadores), reivindica la tradición de lucha y la resistencia a las políticas de ajuste, las cuales oficiaron de contexto de surgimiento de la mano de un conjunto de demandas movimientistas de la época noventista que emergieron al calor de régimen neoliberal. Desde el año 2015, ATE Capital es conducida por la lista “verde y blanca”, teniendo a Daniel “Tano” Catalano como Secretario General y, desde el año 2019, a Agustina Panissa como Secretaria General Adjunta. Ese mismo año se creó el “Área de Géneros y Diversidad Sexual”, a partir de la voluntad política de fortalecer determinadas temáticas abordadas por el sindicato. Con su cambio de estatuto en el año 2021, el área se elevaría al rango de “Secretaría”, en un esfuerzo por dotarla de valor simbólico - y que tenga el mismo reconocimiento que tienen otros espacios sindicales - y proveerla de mayores recursos económicos. A partir de su creación, la **Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual** (desde ahora: **SGyDS**) colocó en la agenda sindical de ATE Capital un conjunto de demandas novedosas y accionó repertorios innovadores de activismo - en clave transfeminista - que contribuyó a una renovación de las prácticas tradicionales sindicales. Como analiza Rodríguez (2020) la inclusión de estos **nuevos repertorios en la práctica sindical** y la **incorporación de nuevos intereses gremiales** adopta **dos modalidades** con formas diferentes: una propiamente **sindical** - que busca visibilizar demandas relacionadas a la ampliación de sus derechos laborales - y una **movimientista** - que excede el ámbito laboral y se despliega en articulación con las demandas del movimiento feminista en general. La

conjunción de ambas modalidades implica que, al interior del sindicato, se creen espacios de coordinación y áreas específicas (SGyDS) y, por fuera del gremio, que se amplíen las redes y se produzcan formas novedosas de activismo, consolidándose un **doble proceso identitario** en íntima vinculación: la **identidad feminista** y la **identidad sindical**.

### **Representación sindical y paridad de género. ¿Representación sindical y paridad de género?**

La Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual tiene de secretaria a Clarisa Spataro, quien manifiesta que la “oleada feminista” del año 2015 implicó un cambio de paradigma en la organización, *“conduciendo a un cambio en el “modo de plantarse” de las compañeras y compañeros”*. En sintonía con lo que Estermann (2020) describe como “cultura de la masculinidad” para referirse a las *“costumbres arraigadas en los sindicatos tradicionales que se constituyen como barreras que impiden los avances que puedan darse estructuralmente”*, Clarisa Spataro reconoce que *“antes de ese momento”* (en alusión a la oleada feminista) *la organización replicaba un modelo cultural machista que comprendía “conductas misóginas”* y que no reconocía los lugares ocupados por las mujeres *“y ni que hablar de las diversidades sexuales”*. Amplía diciendo que *“las conquistas de las mujeres y diversidades en el interior del sindicato han llegado acompañadas de miradas hostiles de algunos varones: su llegada a los cargos de conducción modifica la dinámica histórica del sindicato y no todos los varones “ven con buenos ojos” ser conducidos por nosotras, o que alguna compañera ocupe un cargo de conducción, un rol de poder, y que desde ahí baje una línea política que haya que acompañar (...) Por eso somos como un “núcleo duro” en el que tenemos que sabernos “espalda con espalda”*.

El cambio de estatuto del 2021 estableció la **paridad de género** en los cargos jerárquicos (secretariados y vocalías), no obstante, Agustina Panissa ya había asumido como Secretaria General Adjunta de ATE Capital dos años antes, tras una decisión política derivada de un contexto en el que las discusiones feministas que bregaban por la equidad habían permeado en el sindicato, filtrándose en los debates sobre cómo debería ser el diseño de su estructura interna. Para Clarisa, *“esta decisión dio cuenta de los esfuerzos dentro de la organización de fortalecer el área específica para las mujeres y para las diversidades sexuales dentro del sindicato. Y en ese sentido, ATE fue un faro para los otros gremios”*. Comenta que *“en la actualidad, hay “un montón” de juntas internas conducidas por una mujer. Dado que las*

*elecciones en el sindicato son cada dos años, durante ese lapso se van sumando un montón de compañeras al frente de sus juntas internas, lo que se constituye como un cambio notable en la coyuntura”.*

Sin embargo, en el testimonio de otrx integrante de la SGyDS, Barb, militante no binarie referente de Diversidad Sexual, se filtra que lxs militantes LGBTQ+ sindicalizadx no perciben el mismo grado de representación, porque si bien existe un cambio y una deconstrucción que a partir del 2015 penetró en la cultura organizacional, las modificaciones se produjeron en la superestructura (en los cargos jerárquicos) pero no se replicaron a nivel de las bases (en las juntas internas). Esta carencia de representación LGBTQ+ en las juntas internas se constituye como una barrera, un impedimento a la estrategia de interpelación a estatales que puedan sentirse convocados a la militancia sindical a partir de las temáticas de la diversidad sexual, y, además, obstruye el potencial de la posibilidad de que más personas de la comunidad comprometidas con la militancia de la visibilidad LGBTIQ ocupen cargos de conducción jerárquica en la estructura sindical. Según Tania Rodríguez, *“la demanda de reconocimiento de nuevos grupos en las organizaciones sindicales expresa, según explica Pizzorno, “su voluntad colectiva de ser representados”, proceso que se caracteriza como “distorsión de la pauta de mediación””* (2020). En esta línea, como referente de Diversidad Sexual de la SGyDS, Barb plantea transformar esa discusión en un requerimiento, que se exija *“delegades de Diversidad Sexual en cada junta interna”* a partir de *“empezar a dar discusiones más fuertes”* de modo de construir un horizonte en donde las demandas de representación sindical de la población LGBTQ+ se institucionalicen, porque *“para visibilizarnos como comunidad y tener representación política real, con hacer un cartel de la bandera LGBT+ no alcanza”*

Por su parte, otrx militante, trabajadore del (ex) Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad entrevistadx refiere sentirse orgullosx en relación a cómo esta nueva conducción (por la verde y blanca) se ha configurado al calor de los feminismos y cómo eso se expresa en la estructura, sin hacer mención a la falta de representación LGBTQ+. En sus palabras: *“esta conducción en particular representa una diferencia en la dirigencia sindical dado que es el resultado del feminismo”*. Resulta interesante mencionar que quien hace esta afirmación forma parte del Consejo Directivo de ATE Capital, y se autopercebe una *“militante no binarie”* cuya expresión de género es abiertamente visible, por lo cual se constituiría como uno de los casos

victoriosos en los que integrantes de la comunidad LGBTQ+ llegan a ocupar cargos de conducción sindical<sup>1</sup>.

A juzgar por los testimonios, se advierten algunas tensiones entre lo ya conseguido y lo que aún se pretende disputar: mientras para algunxs militantes de la SGyDS, ATE Capital se ha conformado como un sindicato que ha alcanzado antes que otros la representación política a través de la paridad de género en los cargos de conducción, otrxs militantes referenciados en el colectivo LGBTQ+ identifican avances pero demandan que no han llegado a ocupar esos cargos. *“No es lo mismo ver a un sindicato tradicional que ver en ese sindicato un conjunto de mostris. Para mí es muy importante que nuestros cuerpos sean visibles y que nosotrxs podamos estar habitando todos los espacios posibles. No desde un lugar de poder, sino de estar, de que nuestros cuerpos sean vistos. Eso queremos, un sindicato lleno de mostris”*.

En la SGyDS la **“identidad”** resulta una categoría que opera como una columna vertebral del espacio. Según Barb, *“nuestra identidad tiene mucho que ver con nuestro cuerpos, transmitimos la identidad a través de nuestra expresión de género, las cuales son queer, son desde otro lugar, que es lo que genera representación y en ese sentido, para mí, puede derivar en una cadena”*. De esta manera, hay una dimensión política en la expresión de género que es la de interpelar a las personas trabajadoras estatales y de la comunidad LGBTQ+ que encuentran en la **identidad queer**<sup>2</sup> una manera de representación que probablemente pueda incentivar su acercamiento al gremio y, a partir de entonces, derivar en el desarrollo de su **identidad sindical**.

Más allá de las problematizaciones en torno a cómo construir representación, lxs militantes de la SGyDS creen que la idea de “paridad” asume otra función más allá de la política-institucional; se preguntan: *“¿cuáles son nuestros deseos? ¿cuáles son nuestras aspiraciones? ¿qué pretendemos del sindicato? ¿qué lugar queremos ocupar en este? ¿vamos a abordar exclusivamente las cuestiones de género, o también nos interesa lo gremial, la organización u otros espacios que no fueron pensados para ser ocupados por compañeras y compañerxs? Eso también incide en la historia de vida de cada unx.”*

---

<sup>1</sup> No obstante, cabe aclarar que su designación como parte del Consejo Directivo fue motivada por una lectura de contexto político en el que se anticipó que el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad Sexual sería uno de los primeros objetivos a abatir por parte del gobierno que asumió en diciembre de 2023, considerándose estratégico que hubiese una representante del mismo en las líneas jerárquicas de la organización. Por ende, no se trató de una decisión que intentara democratizar el cupo sexo-genérico en pos de mayor representación del colectivo LGBTQ+, sino de una más vinculada a garantizar la representación sindical-sectorial de ese organismo. No obstante, cualquiera sea el motivo, que las diversidades sexuales lleguen a los espacios jerárquicos de conducción sindical es percibido como una conquista.

<sup>2</sup> La identidad queer es una identidad de género y sexual que se diferencia de la heterosexual y cisgénero, y que se caracteriza por rechazar las categorías dicotómicas tradicionales varón/mujer.

### “Al sindicato se lo trans-forma mientras se lo habita”

Al momento de pensar en **estrategias** que logren transformaciones institucionales, Arriaga y Aspiazú destacan a las capacitaciones sindicales como parte de las mismas. Afirman: “*El feminismo se apropia de la formación como herramienta para deconstruir desigualdades y estereotipos y avanzar hacia un cambio cultural, de fortalecimiento y construcción de capacidad de agenda de las mujeres y diversidades sexuales sindicalistas*” (2022). En este sentido, la SGyDS plantea las capacitaciones como estrategias sectoriales para “*empoderar el área y a sus militantes*”. Entre ellas, se encuentran los talleres de oratoria, entendiéndose que el empoderamiento de la voz es una herramienta fundamental “*al momento de ir a plantear discusiones*”. Estas discusiones se dan en espacios plenarios o asambleas, en donde el recurso de la voz asume un rol fundamental para enunciar diagnósticos, desafíos y consolidar nuevos liderazgos, de modo “*que se vuelva natural que sea una compañera o una compañere quien conduzca, para que al momento de ocupar esos espacios de discusión quede planteada la forma en que se lo hace y su incidencia en la manera en que los compañeros lxs miran, haciendo frente al prejuicio histórico de que los portavoces son solo los compañeros varones*.”.

Además, la misión de la Secretaría es que sus debates internos desborden el sector, teniendo como objetivo un crecimiento no sólo vertical sino también horizontal que alcance otros espacios aunque no hayan sido específicamente creados para abordar temáticas de género y diversidad sexual. En este sentido, la SGyDS adopta **estrategias transversales** como la de realizar acciones conjuntas con otras áreas, como suele suceder con la Secretaría de Acción Social (mayoritariamente conformada por mujeres) o la de Organización (cuya composición siempre fue mayoritariamente masculina). Apelando a un ejemplo concreto, la SGyDS decidió acompañar a una compañera en su decisión de formar parte de la Secretaría de Organización, con todos los desafíos patriarcales que esto pudiese requerir: “*esta Secretaría es “hostil”, no solo en ATE Capital sino en todos los sindicatos*”, aclara unx entrevistadx, porque históricamente ha sido ocupada por varones cuyas tareas, entre otras, ha sido garantizar la seguridad de la organización en manifestaciones - tarea eminentemente “masculina” - siendo muchas veces la “primera línea” en el enfrentamiento contra las fuerzas de seguridad. Sin embargo, esta compañera, que sigue tomando tareas en la SGyDS, llegó a constituirse como una referente del espacio de Organización (siendo muchas veces

referenciada por los mismos compañeros varones como “la jefa”), y su mera participación en otro sector del sindicato logra retroalimentar a toda la SGyDS con ese capital de información adquirido al habitar ambos espacios que tienen lógicas y tradiciones diferentes pero susceptibles de ser combinadas. Por ejemplo, en sintonía con la **forma movimientista** que toman sus acciones, anualmente la SGyDS organiza su participación en distintas convocatorias de la agenda feminista: entre ellas, las Marchas del Orgullo en CABA, los Encuentros Nacionales LGBTIQNB+ en Rosario, o, los más masivos: “Pluriencuentros de Mujeres y Disidencias Sexuales<sup>3</sup>” realizados todos los octubres en distintos puntos del país. En el “detrás de escena” de estos eventos la SGyDS implementa todas las estrategias organizativas a gran escala que incorporó de la Secretaría de Organización, y todas las tareas son ejecutadas por mujeres y diversidades sexuales visibles - lesbianas, compañeres trans, travestis y no binaries, entre otros. En octubre del 2024, la SGyDS gestionó un viaje a San Salvador de Jujuy para 200 personas que desearon participar del “Pluriencuentro”, y aunque la mayoría ya estaba afiliada a ATE, muchxs se afiliaron a partir de ese momento, involucrándose con la organización y empezando a desarrollar su “identidad sindical” a partir de la “identidad feminista”. En este sentido, se produjo un circuito virtuoso de acciones en el que la estrategia de ocupar otros espacios intrasindicales (**forma sindical**) empoderó las acciones articuladas con el movimiento feminista (**forma movimientista**) que, a su vez, interpeló a mujeres y diversidades sexuales que a partir de entonces se referenciaron en el sindicato, afiliándose al mismo y engrosando sus bases. De esta manera, la **estrategia de transformación sindical de ocupación de espacios** se desarrolla en dos modalidades: una **horizontal** - integrando otras Secretarías - y otra **vertical** - accediendo a cargos de conducción jerárquicos, y ambas tienden a tener repercusiones beneficiosas tanto hacia el interior de la SGyDS como por fuera de ella, en el sindicato en general, que adquiere más capacidad de representación.

En relación a las formas de habitar el sindicato, el sentido político de la “visibilidad” adquiere un énfasis especial. Para generar “transformaciones reales”, unx de lxs entrevistadxs reconoce que no basta con talleres y espacios de capacitación, porque *“en el día a día hay que estar en el sindicato, nos tienen que ver, no alcanza con que exista una Secretaría (de Géneros y Diversidad Sexual) o un camión en la Marcha del Orgullo que diga ATE Capital, o “tal” persona en un panel en determinada charla, sino que tenemos que aprovechar la*

---

<sup>3</sup> Forma reducida de llamar a los “Encuentros Plurinacionales de Mujeres, Lesbianas, Bisexuales, Trans, Travestis, Queer”, que este año se realizaron por 37 vez consecutiva en San Salvador de Jujuy.

*posibilidad de estar en un sindicato que nos permite habitarlo. La deconstrucción es en esa clave: que nos vean todos los días circulando, generando vínculos, charlas, y charlas que sean potables y potentes, como las que surgen después de una actividad, o tomando una birra más que en un taller".* La idea de **"habitar el sindicato para transformarlo"** va más allá de estar ahí físicamente; se trata de afianzar los vínculos con los otros compañeros incluso en espacios extra-institucionales, como pueden ser los contextos de ocio y esparcimiento, logrando legitimación a partir de la **mediación de las lógicas afectivas**.

La **dimensión afectiva** es otro nivel que forma parte de la transformación institucional. Esta es incentivada por la SGyDS a partir de tejer junto a otrxs compañerxs vínculos cotidianos que modifican las lógicas tradicionales y desafían el "deber ser" sindical: *"La mejor forma de deconstruir es conviviendo, vinculándonos, conociéndonos para generar la confianza y habilitar ciertas charlas que de otra forma es muy difícil lograr y que sean escuchadas y dialogadas en vez de percibirse como una mera bajada de línea."*

De esta forma, se entiende que la mejor **estrategia de transformación sindical** no es la sectorización sino "la mezcla", que en palabras de unx de lxs militantes es *"un trabajo pedagógico de manera directa"* que implica convivir con otrxs para incentivar charlas y disputar un sentido común machista a través del humor y del compañerismo. Aún así, se reconoce que esa praxis puede *"no resultar del todo cómoda"* y que *"no todxs podemos afrontar ciertas situaciones de las mismas maneras porque nuestros sentidos y sensibilidades son diferentes, pero en la medida en que yo pueda, me interesa habitar espacios incluso aunque no sean del todo cómodos, con el cuidado correspondiente, si eso es mucho daño obviamente que no sigo, pero entiendo que los errores y estas cuestiones del micromachismo y demás son parte de un problema estructural de la sociedad y no de esa persona en particular, que tal vez reproduce el sistema de manera inconsciente"*.

En este sentido, apelar a la **deconstrucción de las lógicas patriarcales en clave anti-punitivista**, apostando a la convivencia, el respeto y el compañerismo, evitando confrontaciones y "bajadas de línea", puede resultar estratégico al construirse como una fuente de legitimación de los otros sectores a lxs militantes de la SGyDS, porque al "mezclarse" logran conocerse entre sí; se escuchan, se valoran y se respetan, generando una validación de las demandas que pretenden institucionalizar y trasladar a todo el sindicato. Por su parte, la nueva **política afectiva** se reproduce, especialmente, en el interior de la SGyDS, en donde se reivindican las lógicas feministas del cuidado, del abrazo, el valor de la compañía y la empatía. En palabras de unx militante: *"Se miran y se conocen, saben qué es lo que tienen que decir, por dónde ir. Es muy sanador"*

### **“Queremos un sindicalismo LGBTQ+, que no es lo mismo que personas LGBTQ+ en el sindicato.”**

Lxs militantes de la SGyDS encarnan en sus cuerpos queer el anhelo de construir un sindicalismo que se transforme cotidianamente, dejando atrás las formas tradicionales de acción y representación sindical. Una de las discusiones planteadas al interior de la propia SGyDS es la intención de construir un sindicalismo LGBT, inspirándose en la “reparación histórica de la causa travesti” que plantea que *“la reparación además de económica debe ser histórica, para que la memoria travesti aparezca en las currículas educativas e institucionales”*. Unx de lxs entrevistadxs plantea que *“a esto apuntamos en el sindicato: no es solo una cuestión de disputa de poder en lugares de poder; sino también una reparación, que la reparación es que estemos en los libros, que estemos en la memoria del sindicato, que el sindicato tenga una perspectiva de diversidad sexual que contemple nuestras vidas, que contemple nuestros procesos, que contemple nuestra historia, y por eso también un poco surge la cuestión del Archivo de la Memoria LGBT Sindical, como eso es una política reparatoria, no sé si existe la palabra, si está bien dicho así, pero es una política de inclusión y de reparación”*.

### **Las conclusiones**

Los debates tradicionales sobre revitalización sindical se han ampliado a partir de incorporar la idea de “sindicalismo de movimiento social” y la dimensión “perspectiva de género”. De esta forma, la posibilidad de analizar más allá del comportamiento de los indicadores tradicionales de esta categoría (aumento de la afiliación, la conflictividad laboral y la negociación colectiva) nos permite reflexionar en esa clave otros procesos recientes y situados, que dan indicios de un sindicalismo en movimiento cuyos repertorios de acción novedosos impactan positivamente en los indicadores antes mencionados y que podrían pensarse en el marco de una “revitalización sindical”.

El binomio sindicalismo-feminismo se consolidó en el año 2015 en Argentina por la confluencia de una serie de elementos: a) un movimiento sindical previamente consolidado gracias a un mercado de trabajo robusto que a partir del 2003 incentivó el ingreso de mujeres al empleo asalariado; b) el auge de un movimiento feminista organizado que en sus discusiones atravesó todas las áreas de la vida social, y entre ellas, las del trabajo, escalando

al ámbito sindical; c) la conquista de derechos sociales entre los cuales se dio reconocimiento al colectivo de la diversidad sexual generando con ello una ampliación de la ciudadanía, y; d) la llegada al gobierno de la coalición Cambiemos, de carácter neoliberal, cuyas políticas de ajuste volvieron a poner en vilo la organización del mercado de trabajo generando procesos antagónicos de manifestación y resistencia que reforzó la organización sindical. En este contexto, particularmente marcado por la contundencia de una “cuarta ola feminista”, la conducción de ATE Capital representada por la lista “verde y blanca” no pudo ser indiferente, volviéndose permeable a las demandas de mayor representación femenina y de la diversidad sexual en el interior de la organización, dando con eso origen a la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual (SGyDS), cuyo núcleo militante planteó transformaciones a partir de innovar con nuevas demandas y repertorios de acción, suscitados de su cercanía al movimiento feminista, que lograron posicionarse en la agenda sindical. A partir de entonces, las acciones-estrategias del espacio tomaron una modalidad propiamente sindical - implementando la paridad de género en los cargos jerárquicos de conducción (secretariados y vocalías), dictando talleres y formaciones, ocupando nuevos espacios en el sindicato de modo de habitar la organización y mezclarse con otrxs - y una modalidad movimientista - llevando la representación del sindicato a convocatorias de la agenda feminista en sentido amplio, como los “Pluriencuentros”, la Marcha del Orgullo, los Encuentros LGBTIQNB+, etc. Este repertorio de acciones novedosas generó y genera nuevas formas de interpelación que, hacia afuera, atrae a nuevxs afiliados que encuentran representación sindical a través de la agenda de la diversidad sexual y, hacia adentro del sindicato (y como resultado del “habitar el sindicato con otrxs”) produce una nueva forma de vinculación y entendimiento que legitima al espacio y lo dota de potencia para seguir construyendo nuevos horizontes organizativos. En este sentido, los aportes de la SGyDS a ATE Capital resultan compatibles con una lectura de “revitalización sindical” que aún está lejos de agotarse y que promete seguir apreciando la emergencia de nuevxs actores y acciones hasta que lxs militantes del espacio logren su principal objetivo: un sindicalismo verdaderamente inclusivo, representativo y “lleno de *mostris*”.-

### **Bibliografía:**

**Arriaga, A. E. y Aspiazu, E. L. (2022).** Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentrada*, 6(1),e162. <https://doi.org/10.24215/25457284e162>

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

**Arriaga, A. E., & Medina, L. (2020).** Activismo de género en las organizaciones sindicales: Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (34), 155-178.

**Baccaro, L.; Hamann, K.; y Turner, L. (2003).** The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 119-133.

**Dyszel, G.; Ferrero, J.P.; Gurrera, M.S. (2004).** El sindicalismo de movimiento social.

Algunas reflexiones en torno del concepto. IV Jornadas de Sociología de la UNLP, 23 al 25 de noviembre de 2005, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6618/ev.6618.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6618/ev.6618.pdf)

**Estermann, V. (2020).** El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica / Goren, Nora; Prieto, Vanesa Lorena - Buenos Aires : Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2020 - 362 p. - ISBN: 9789877225945 - Permalink: http://digital.casalini.it/9789877225945 - Casalini id: 5466749*

**Etchemendy, S. y Collier, R. B. (2008).** Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003/2007). *Postdata*, (13), 145-192.

**Fairbrother, P. (2005).** Wanted a new trade unionism for Europe. *Eurotopía*, (1), 3-5.

**Frege, C. & Kelly, J. (2003).** Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24. ISSN: 1461-7129.

**González, C. S., & Haidar, J. (2009).** Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(22), 5-31.

**Goren, N., & Prieto, V. L. (2020).** Desigualdades sexogénicas en el trabajo.: Las agendas sindicales feministas. In N. Goren & V. L. Prieto (Eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 67–96). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm038x.6>

**Julietta Haidar (2009).** Revitalización sindical en argentina. ¿Sindicalismo de movimiento social o neocorporativismo segmentado?. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

**Kelly, J. (1998).** Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves. Londres, Inglaterra: Routledge.

**Moody, K. (1997)** Towards an international social-movement unionism. *New Left Review* (225), 52-72.

**Morris, M. B. (2015).** ¿Revitalización sindical en Argentina?: interrogantes en torno a sus debates, conceptualizaciones e indicadores. 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo 5 al 7 de agosto de 2015, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. *El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos*. EN: 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires : ASET. En Memoria Académica. Disponible en: [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.15277/ev.15277.pd](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.15277/ev.15277.pd)

**Morris, M. B. (2017).** La revitalización sindical en Argentina (2003-2015): dimensiones e indicadores para su conceptualización. *Población y sociedad*, 24 (2), 195-226. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.9133/pr.9133.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9133/pr.9133.pdf)

**Rodríguez, T. (2020).** Representación sindical y activismos feministas. El caso de la Intersindical de mujeres en Argentina. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 160-178. .

**Rodríguez, T. (2023).** Tensiones sobre la representación sindical. *Feminismos y nuevas demandas en las organizaciones de trabajadoras*. (Tesis de doctorado). Universidad de Buenos Aires.

**Senén González, C., y Del Bono, A. (2013).** La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Buenos Aires: UNLAM-Prometeo.

**Wayar, M. (2018).** *Travesti: una teoría lo suficientemente buena*. Editorial Muchas Nueces.