

---

# Mujeres y sindicatos: ¿cómo pensar la solidaridad en el mundo del trabajo?

**Carlos Enrique Mejía Alvites<sup>1</sup>**

---

## RESUMEN

**E**l presente ensayo es un intento por proponer una respuesta a la pregunta por la solidaridad desde el mundo del trabajo. Para ello se desarrolla un recorrido que parte de los cambios en el mundo del trabajo y la crisis del sindicalismo. Apoyándose en diversas investigaciones, la reflexión ubica nuevas formas de resistencia y resiliencia en las prácticas y estrategias que las mujeres sindicalistas de la industria de la construcción desarrollan para su acceso al mercado laboral. El ensayo argumenta que el encuentro entre dichas prácticas, el feminismo y el sindicalismo permiten construir una identidad a modo de “sutura” que, como señala Hall, hace posible una nueva forma de solidaridad desde el mundo del trabajo.

**Palabras clave:** feminismo, industria de la construcción, sindicalismo, identidad, resistencia

---

<sup>1</sup> Sociólogo por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con Maestría en Relaciones Laborales por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente estudia en el Doctorado de Sociología en esta universidad, y ejerce como profesor en la Facultad de Ciencias Sociales de la misma.

## ¿CÓMO PENSAR HOY LA SOLIDARIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO?

*Un joven perdió una pierna y parte de un brazo cuando afilaba una máquina para cortar madera en su primer día de trabajo en Pucallpa. Jhony Tamani Chumbe estaba afilando una aserradora cuando de pronto resbaló y quedó atrapado en la máquina que separó de su cuerpo una de sus piernas y la mano derecha. La tragedia ocurrió en un aserradero del Asentimiento Humano La Marina, donde llegó después una patrulla de serenazgo por la llamada de emergencia. Algunos de sus compañeros explicaron que el hombre se dedicaba a otro oficio, pero como necesitaba dinero para sus hijos aceptó este nuevo trabajo. La Dirección Regional de Trabajo irá a supervisar el aserradero para verificar si la víctima contaba con los equipos de seguridad cuando tuvo el accidente.*

Diario Correo, 20 de julio de 2019

El mundo del trabajo en el Perú podría resumirse en la pequeña nota periodística que aparece en el diario de la capital antes citado, sobre un accidente en una provincia: trabajadores sin ninguna protección ni capacitación; un empresario que es invisible para la noticia; la autoridad estatal que llega tarde solamente para constatar su propia ausencia; una familia destrozada un día cualquiera; y la pobreza allí, más y siempre.

Hay diversas maneras de pensar salidas y alternativas a hechos como este, a situaciones igual de dolorosas y más complicadas, a exclusiones estructurales y dilemas morales. Nuestro país es un inmenso caleidoscopio de injusticias, exclusiones y desarraigos que insiste en revolverse antes que resolverse.

De allí que una pregunta pertinente pueda ser ¿cómo pensar la solidaridad desde el mundo del trabajo? La interrogante alude, por un lado, al viejo concepto de “solidaridad”, es decir, los vínculos que establecen un conjunto de personas cuando sienten que los problemas individuales son en verdad propios. Esto es, cuando se asume que el problema *del otro* es nuestro. Por otro lado, la pregunta hace referencia al “mundo del trabajo” entendido como el conjunto de relaciones sociales que construyen hombres y mujeres alrededor de la búsqueda de un sustento material o simbólico que, al mismo tiempo, aporte -en mayor o menor grado- al sentido de sus vidas.

Ciertamente, el debate sobre el mundo del trabajo en nuestro país se ha reducido a la discusión sobre el nivel de desregulación que es posible establecer, para permitir el acceso y salida del mercado laboral con extrema facilidad y menores costos. Esta visión reduccionista es producto del abandono de las miradas desarrollistas y la búsqueda del equilibrio económico como fin último (De la Garza, 1999).

De esta manera, es posible entender la diferencia entre, por un lado, las amplias agendas de investigación en los países de la región acerca de los temas, problemas, retos y perspectivas de los ciudadanos y ciudadanas para acceder y mantenerse en un empleo y, por otro lado, el menor interés y producción local (Manky, 2017).

El presente ensayo se apoya en un conjunto de entrevistas realizadas hace dos años, a mujeres sindicalistas para una investigación que buscaba indagar acerca de sus percepciones sobre el sindicalismo, la participación de las mujeres en sindicatos y el tema del aborto. En esta oportunidad utilizamos exclusivamente las respuestas que dan las mujeres dirigentes sobre el sindicalismo y el mundo del trabajo. Asimismo, se ha revisado la bibliografía reciente sobre la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, así como los cambios en dichas instancias.

La noticia que abre nuestro texto alude a una dura realidad que se ha denominado “precariedad laboral”. En este concepto se articulan los procesos de desregulación de los mercados laborales, a partir de los cambios en los modelos de regulación normativa, y el incremento de la inseguridad, tanto en el centro de trabajo como en el contrato de trabajo (Julian Vejar, 2017).

Como señala De la Garza (1999), el mundo del trabajo en América Latina presenta una extrema polarización entre empleos formales, con alta tecnología, nuevas calificaciones y bien remunerados, frente a otros empleos que se desarrollan en condiciones de inseguridad, sobre explotación y lejos de cualquier fiscalización. En dicho escenario, se articulan formas clásicas y típicas de trabajo con nuevas formas de organizar la producción, nuevas calificaciones y remuneraciones. Con la tecnología de la información en la palma de nuestras manos aparecen aplicaciones para prácticamente cualquier actividad social. La flexibilidad laboral adquiere no sólo una escala global sino una nueva dimensión. Es inevitable que las formas clásicas traten de encuadrar lo atípico y que el debate sobre los nuevos empleos o incluso el fin del trabajo regrese a la agenda académica y política (De la Garza, 2005).

En este proceso, la configuración social construida es también el resultado de los cambios descritos. Nuestra reflexión no puede limitarse a lo que denominamos “mercado laboral” puesto que dicho término desdibuja a los hombres y mujeres de diferentes edades que construyen un amplio tejido de lazos sociales en su búsqueda de sustento y sentido.

Por esta razón vamos a mirar los derroteros del actor colectivo predominante en esta historia, es decir, el sindicato; el cual, parafraseando una línea muy conocida, se trata de un fantasma que recorre el mundo del trabajo.

“Los sindicatos, después de uno que otro signo de reactivación, casi en todos sitios se encuentran estancados, permanentemente a la defensiva, y las condiciones reales de los trabajadores están sometidas a la presión de este marco político al chantaje de la crisis económica y de los déficits en el balance”. (Magri, 2011, p. 25)

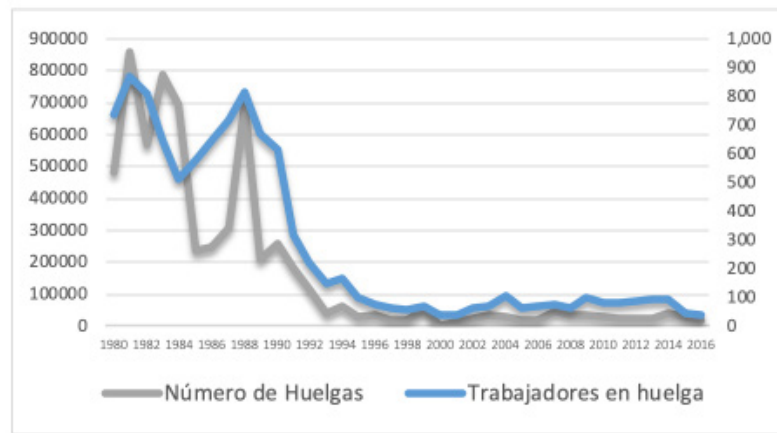
No es posible pensar el mundo del trabajo sin hacer constar la crisis del sindicalismo peruano. La diversidad existente, que los cambios tecnológicos y organizativos más que reducir han redimensionado, supone una distribución desigual de poder en el mundo del trabajo. Los actores en las relaciones laborales no disponen de los mismos recursos y su relación con el poder político es también desigual. A pesar del discurso liberal bienintencionado, el contrato de trabajo no supone el ejercicio de la libertad entre iguales, pues para la parte que representa la fuerza de trabajo no es posible dejar de trabajar, no es posible dejar de alimentarse.

Por esta razón, la acción colectiva de trabajadores y trabajadoras ha sido un imperativo desde los inicios del capitalismo industrial. Y los poderosos sindicatos contruidos en la vieja Europa y durante algún tiempo en Norteamérica fueron el inevitable actor en el capitalismo (Offe, 2007).

En nuestro país, sin embargo, su presencia siempre ha sido marginal. Como en la mayoría de los casos, el sindicalismo peruano construyó un mundo de la solidaridad masculina donde la otra mitad femenina fue invisibilizada cuando no relegada o simplemente rechazada. Las mujeres trabajadoras no obstante, han estado allí desde los inicios, cuando se luchaba por jornadas de ocho horas; en los tiempos de Mariátegui; y, luego, desde los años 50 así como en la reconstitución de la Confederación General de Trabajadores del Perú en los años 70.

El sindicalismo peruano ahora enfrenta una larga crisis que puede rastrearse desde fines de los años 70. Si revisamos algunas cifras del mercado laboral y de los trabajadores afiliados veremos que se trata de un proceso muy profundo (Mejía, 1998).

Simplemente veamos las variaciones en el número de huelgas y el número de trabajadores comprendidos en ellas. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo registra las huelgas formales que desarrollan los sindicatos cumpliendo con el engorroso trámite previo. Se trata de respuestas formales de los sindicatos frente a conflictos laborales, generalmente procesos trancos de negociación colectiva. Aquellas se constituyen entonces en una expresión de la capacidad de respuesta de los colectivos laborales y por eso son más pertinentes para identificar la fortaleza del sindicalismo.

**Cuadro N° 1.** Perú: Número de huelgas y trabajadores comprendidos. Periodo 1980-2016

Fuente: INEI Enaho y MTPE Planillas Electrónicas

Elaboración propia

Es a partir de 1987 que se registra un descenso tanto del número de huelgas como del número de trabajadores comprendidos en ellas. Desde 1992 se observan menos de 100 huelgas por año, cuando en la década de los 80 se registraban, en algunos años, alrededor de 800 huelgas. De manera coherente con este descenso, entre el periodo 2008 al 2018, la afiliación sindical oscila entre el 2% y el 5% en el sector asalariado privado. Cuantitativamente, el sindicalismo es completamente marginal.

*La identidad no está en el pasado esperando ser encontrada,  
sino en el futuro, esperando ser construida.*

Stuart Hall 2010, p. 417

Las sociedades van cambiando a partir de diferentes procesos, algunas veces de manera abrupta mientras que en otros momentos mediante transiciones negociadas. Los cambios responden a transformaciones estructurales, pero también a agendas particulares. Desde el siglo XIX, las ciencias sociales han identificado a los movimientos sociales como uno de los actores principales en las disputas y reordenamientos del poder en la sociedad. Cuando aparecen los primeros “movimientos sociales” parecía plausible explicarlos como una deriva social y política de grandes estructuras económicas; sin embargo, desde fines del siglo pasado, las miradas estructuralistas resultan insuficientes para comprender las nuevas identidades, subjetividades y acciones colectivas que aparecen en diferentes escenarios (Hall, Restrepo, Walsh y Vich, 2010).

Precisamente, el tema de la *identidad* se vuelve complejo a partir de una mirada que viene de la filosofía del lenguaje, así como del psicoanálisis, la crítica cultural, el posestructuralismo y los estudios feministas. La manera clásica de entender a los movimientos sociales como colectividades homogéneas, racionales y dependientes de una estructura económica,

es enriquecida y problematizada tanto por la experiencia real de un nuevo repertorio de acciones colectivas, como de nuevas fuentes de reflexión social. De esta manera, el estudio de la *identidad* y la *acción colectiva* se alimenta de diferentes tradiciones académicas que no siempre logran articularse.

“En la última década se ha vuelto popular leer, además de las alusiones performativas, cualidades ligadas a la *política prefigurativa*, un tipo de acción directa consistente en que los participantes, mediante su dinámica y comportamiento, generan al momento un cambio en la realidad intersubjetiva, de manera que *viven el cambio por el que se lucha*”. (Osorio, 2018: 12-13)

Como sabemos, el concepto de identidad ha sido siempre elusivo y el centro de diferentes debates. Algunas perspectivas teóricas asumen las identidades como significados adjuntos a los roles sociales, personas o grupos, siendo de esta manera un componente central del yo. De aquí se deducen dos tipos de identidades: las sociales (como género y raza) y las identidades de roles, como la identidad de padres, de alumnos o de dirigentes sindicales. La construcción de un reconocimiento compartido permite establecer prácticas de solidaridad y lealtad colectivas. Sin embargo, esta manera de entender los procesos de identidad deriva en una perspectiva esencialista, donde los sujetos resultan coherentes, autónomos y disponen de una identidad sin fisuras (Hall, 2003)

En las últimas décadas se ha desarrollado una crítica a la noción de una identidad integral, originaria y unificada. La identidad no puede reducirse a establecer “quién es quién” pues dicho proceso no comprende una cuestión de clasificación neutral (Jenkins, 2008).

“La filosofía planteó en forma generalizada la crítica del sujeto autónomo situado en el centro de la metafísica occidental post cartesiana. El discurso de un feminismo y una crítica cultural influidos por el psicoanálisis desarrolló la cuestión de la subjetividad y sus procesos inconscientes de formación. Un yo incesantemente performativo fue postulado por variantes celebratorias del posmodernismo. Dentro de la crítica antiesencialista de las concepciones étnicas, raciales y nacionales de la identidad cultural y la «política de la situación» se esbozaron en sus formas más fundadas algunas aventuradas concepciones teóricas”. (Hall, 2003, p. 13)

Se trata de una tensión permanente que comprende el rechazo completo de cualquier definición consistente de “identidad” frente a la aceptación acrítica de su estado ontológico. Se trata de un concepto que no puede usarse de manera esencialista, pero ello no supone que sea posible prescindir del mismo. (Jenkins, 2008)

Asimismo, debemos asumir que “*las identidades nunca se unifican y, en los tiempos de la modernidad tardía, están cada vez más fragmentadas y fracturadas; nunca son singulares, sino construidas de múltiples maneras a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes, a menudo cruzadas y antagónicas*” (Hall, 2003, p. 17).

De esta manera podemos, apoyándonos en Hall, acordar que la “identidad” es:

“El punto de encuentro, el punto de *sutura* entre, por un lado, los discursos y prácticas que intentan «interpelarnos», hablarnos o ponernos en nuestro lugar como sujetos sociales de discursos particulares y, por otro, los procesos que producen subjetividades, que nos construyen como sujetos susceptibles de «decirse». De tal modo, las identidades son puntos de adhesión temporaria a las posiciones subjetivas que nos construyen las prácticas discursivas”. (p. 20)

Queremos subrayar en esta parte, la imagen de “sutura” y la dimensión de temporalidad en el concepto de “identidad” que Hall propone. De esta manera, cuando nos acercamos al género es necesario cuestionar la relación mecánica que articula sexo con género. La teoría feminista señalará que no sólo el género es un constructo cultural, sino que también el sexo responde a una matriz culturalmente construida (Butler, 1997). Para el feminismo del siglo pasado, el sujeto “mujer” era el referente inmediato. Sin embargo, no es posible definir un concepto consistente de “mujer” que sea coherente en diferentes momentos históricos. Más aún cuando el género se intersecciona con las prácticas discursivas del sexo, clase, etnia, entre otros (Butler, 1997).

Más precisamente, Butler alerta sobre asumir la identidad “mujeres” como un sujeto estable que ciertamente es elaborado desde intenciones legitimadoras y excluyentes. Se trata más bien de un concepto que apela a una dimensión política, permitiendo ocultar estos procesos de forma eficaz mediante su naturalización en el discurso político (Butler, 1997).

La propuesta de Butler apunta a un concepto de “género como desempeño”, es decir, una visión fluida del mismo. De esta manera, además se supera las prácticas discursivas binarias y heteronormativas, de modo que el sistema de géneros fluye más allá de la conformación biológica de los seres humanos y supone la articulación con las dimensiones de clase y raza. Esto se desarrolla dentro de estructuras de poder, jerarquía y control.

*Yo quiero hacerlo bien, cumplir con mi cargo para que otras compañeras se animen a hacerlo, para que vean que es posible hacerlo. Si soy una mala dirigente van a decir ‘las mujeres no sirven para ser dirigente’. Por eso un poquito la presión, pero si lo hago bien, otros van a decir, ‘si se puede ser mujer y participar en este espacio que es de hombres’, y así podemos pelear porque se vean más temas de mujeres en estos espacios. (Diana, dirigente sindical, 37 años)*

Con los sindicatos reducidos a su mínima expresión y un marco normativo que inhibe, cuando no prohíbe, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, resulta difícil pensar en la solidaridad en el mundo del trabajo. Sin embargo, es necesario buscar entre todas las fisuras y resquicios posibles. Es decir, en las formas de dominación y opresión podremos encontrar prácticas de resiliencia, gérmenes de resistencia, pequeñas solidaridades.

Una mujer camina cerca de una obra de construcción. Lo que sigue, podemos imaginarlo. Silbidos y frases alusivas a su cuerpo, su apariencia, al deseo sexual e incluso perversiones y amenazas de violencia. Los hombres de la obra están realizando un ritual muy antiguo, pero no por eso menos chocante. Marcan un territorio y señalan las reglas con las que funciona.

La industria de la construcción es probablemente uno de los últimos reductos de la masculinidad más tradicional y del machismo más claro. Ha sido denominado el “planeta construcción” en una potente imagen que dibuja un lugar hostil para las mujeres, compuesto por diferentes tribus de constructores agresivos y competitivos de acuerdo a sus diferentes especialidades y categorías (Greed, 2000). ¿Qué razones tendría una mujer para ingresar a dicho planeta antes que simplemente pasar de largo lo más rápido posible?

Las mujeres sufren situaciones y prácticas de discriminación en diferentes ámbitos de sus vidas. Uno de los más habituales es el mundo del trabajo. Basta mirar los empleos menos remunerados, con menores exigencias técnicas, pero igualmente extenuantes, y encontraremos los rostros de las mujeres (OIT, 2016).

Como sabemos, la presencia de la mujer en el mercado laboral es un proceso largo y difícil. Se ha desarrollado desde mediados del siglo pasado y ha tenido a partir de los proyectos de industrialización en los años 70 un fuerte impulso. De manera similar a otras sociedades latinoamericanas (Bastidas Aliaga, 2001; Gómez Bueno, 2001; Valdivia Santa Cruz, 2015), las mujeres han asumido actividades económicas con menores exigencias de formación técnica y entendidas como una extensión del paradigma de servicio y cuidado doméstico femenino. De esta manera se conformaron una serie de empleos “femeninos” como enfermería, docencia básica, secretariado, trabajo doméstico como empleadas del hogar, entre otros.

Al mismo tiempo sin embargo, en las dos últimas décadas, la industria de la construcción empezó a incorporar a mujeres. En nuestro país, el proceso es lento pero constante (Mejía, 2017). Cada vez hay más mujeres en las obras de construcción, ya sea en puestos técnico-profesionales como arquitectas, ingenieras civiles o similares; o como peones y operarias de la construcción. En ambos casos, las experiencias de las mujeres trabajadoras han estado marcadas por diferentes momentos de discriminación social y a veces, incluso, legal (Baruah, 2010).

Pensar en las estrategias de “invasión” del “planeta construcción” que han realizado las mujeres nos parece una buena oportunidad para entender no solamente una dimensión de género en el empleo, sino la complejidad de las relaciones sociales en nuestro país.

La industria de la construcción es un conjunto amplio y complejo de actividades diversas. Por esta razón, ha sido un espacio idóneo para desarrollar modelos de organización del trabajo basados en una extrema flexibilidad. Numerosas empresas se distribuyen tareas (“contratos”) definiéndose como contratistas y subcontratistas. El tiempo resulta una dimensión central, pues a diferencia de la producción industrial, la “obra” es siempre temporal. El



trabajador de construcción intercala periodos intensos de trabajo con pausas largas de desempleo mientras busca o es buscado para otra obra.

Esta diferencia entre buscar y ser buscado supone la integración a alguna de las diferentes redes de relaciones en el sector. Los nodos de dichas redes suelen ser los ingenieros civiles que acumulan un repertorio de trabajadores según especialidades, habilidades y competencias. Del otro lado, los sindicatos -a partir de la presión y negociación con los ingenieros- son también una red de accesos a puestos de trabajo. En esta suerte de “arreglo institucional” las mujeres han estado marginadas o subordinadas a un rol complementario, como por ejemplo la provisión de alimentos en la obra.

Un elemento importante es que la remuneración que recibe el trabajador menos calificado en una obra de construcción se ubica por encima del ingreso mínimo legal en el país. De esta manera, hay un claro incentivo económico para disputar los puestos de trabajo en cualquier obra de construcción (Mejía, 2017).

Las mujeres -en este caso, principalmente pobres, solteras y con carga familiar- que desean acceder a un puesto de trabajo, deben enfrentar en primer lugar la aprobación del ingeniero de obra. Buscar al ingeniero y presentarse de manera individual resulta una estrategia arriesgada y con poco margen de éxito. La desconfianza es amplia. Resulta claro que la industria de la construcción ha desarrollado formas sutiles y no tan sutiles de discriminación y expulsión de las mujeres.

En la medida que los ingenieros son responsables de las obras reciben presiones para cumplir cronogramas de entrega, por lo que prefieren trabajar con operarios varones que resultan el elemento más conocido. A la mujer que busca empleo nadie la conoce, nadie responde por ella.

Por eso, en las experiencias exitosas de acceso femenino al empleo en la industria de la construcción, se ha registrado una estrategia en dos momentos. En un primer momento, las mujeres acceden al sindicato y articulan una red de apoyo con el mismo para que, en un segundo momento, sea el sindicato quien apoye su acceso al empleo.

Sin embargo se trata de una puerta que no está abierta pero en la que hay un resquicio. El discurso sindical clasista es el predominante en el sindicalismo peruano. Como señala Sulmont (1989), el clasismo construye una identidad a partir de una visión de la sociedad donde trabajadores y empresarios están estructural y objetivamente enfrentados, en un conflicto permanente mientras exista el capitalismo. En dicho modelo, los trabajadores articulan sus acciones en base a dos principios: por un lado, la defensa de su autonomía frente a los proyectos de gobiernos y empresarios; por otro, la práctica primordial y concreta de la solidaridad con todos los integrantes de la clase trabajadora por encima de las diferencias de nacionalidad y género.

He allí el resquicio que las mujeres trabajadoras van a descubrir y aprovechar una y otra vez. El sindicato peruano es una organización ambigua en términos de gestión colectiva. A nivel de sus enunciados formales, representa una amplia democracia basada en asambleas generales todopoderosas; en la práctica, uno o dos dirigentes son las autoridades en la organización.

Las mujeres pueden ubicar y acceder al dirigente sindical con mayor facilidad que al ingeniero de la obra. De esta manera, van a solicitar un puesto de trabajo, como cualquier otro trabajador de la comunidad.

Las respuestas de los diferentes dirigentes sindicales en el país han oscilado entre la fría aceptación y una incorporación entusiasta. Pocos han sido los casos de rechazo frontal. En verdad, cuando las mujeres tocan la puerta de los sindicatos de construcción están planteando una pregunta al discurso sindical clasista: ¿hasta dónde llega la solidaridad de clase?

No es un cuestionamiento de sencilla resolución. Si uno lo ve en detalle, la demanda de trabajo en cualquier obra es siempre menor a la oferta existente. Ya bastantes problemas tienen los dirigentes para articular equilibrios entre los diferentes grupos de trabajadores varones: los viejos, los jóvenes, los locales, los que vienen de otra comunidad, los experimentados, los nuevos y los cuadros políticos. A esta diversidad, ahora deben incorporar a las mujeres trabajadoras.

El argumento de las mujeres trabajadoras es imbatible: “*somos parte del pueblo*”, señala una trabajadora. “*Tenemos las mismas necesidades que los demás trabajadores. Tengo una familia que mantener y necesito un trabajo*”, argumenta frente al dirigente sindical.

Pero si bien el dirigente está imbuido del discurso clasista y entiende que no existen razones para rechazar a una persona que es parte de la clase trabajadora por el hecho de ser mujer; los demás afiliados al sindicato suelen ver las cosas diferentes.

En la lógica del sindicato como punto de acceso a un número finito de puestos de trabajo, ocurre una particular dinámica. Por un lado, cualquier incremento de afiliados supone reducir las posibilidades individuales de acceder a un puesto; pero al mismo tiempo, reducir el número de afiliados afecta la capacidad del sindicato para obtener más puestos de trabajo.

Se trata de encontrar un equilibrio entre la fuerza laboral y la demanda de mano de obra. En esa tesitura, las mujeres trabajadoras han logrado estrategias exitosas como aludir a su condición de trabajadoras frente a los dirigentes sindicales que comparten el discurso de la solidaridad. De esta manera pueden acceder a los sindicatos como pares de los demás trabajadores. Pero una vez que son parte de la organización gremial, deben legitimarse ante los demás afiliados, que las observan como potencial competencia. Allí, en la cotidianeidad de la vida orgánica de un gremio, las mujeres despliegan las características más domésticas de la identidad femenina: asumen las tareas de limpieza, ornato y cocina en las actividades

gremiales; y cuidan del local sindical como de la casa familiar. De esta manera, representan la imagen tradicional que los demás trabajadores esperan de ellas. Dejan de ser una amenaza y son aceptadas.

“Dentro del sindicato... las mujeres por el día de la madre, ellas decoran el local. También van de compras, porque siempre se pasan bocaditos, cositas así, y también cuando es el aniversario del sindicato participan en una tarde deportiva, en las danzas, también en la cocina”. (Liliana, dirigente sindical, 39 años)

Se trata de un camino que transcurre por diferentes momentos: de “mujer” a “trabajadora” y luego a “compañera”. Pero esta es sólo la primera parte. Con el apoyo de los dirigentes, las mujeres trabajadoras logran acceder a los puestos de trabajo en la obra. Primero, como peones, que es la categoría con menos calificación. Allí, las mujeres han venido realizando las labores más sencillas como la de “*paleteras*”. Se trata de la persona que con un letrero (una paleta) de “alto” conduce el tránsito en un punto determinado de la obra donde circulan camiones y transeúntes. Por otro lado, se encuentran las mujeres que ingresan a la obra como ingenieras, arquitectas o supervisoras. Se trata de otro proceso y otras estrategias. Lo interesante de señalar es que el “planeta construcción” poblado de varones es asediado desde los dos extremos de las jerarquías laborales por mujeres.

Una vez en la obra, las mujeres deben legitimarse frente a la comunidad de trabajadores empezando por los ingenieros y los demás operarios. Ya no se trata de ser una “buena ama de casa” sino una trabajadora “competente”. El “planeta construcción” es estricto y exigente. Las mujeres se esmeran en ser más ordenadas, más eficaces y eficientes en las labores que asumen. Como en casi todas las demás actividades laborales, a las mujeres se les exige más desde posiciones más difíciles.

En la actualidad, en la industria de la construcción, las mujeres se encuentran en todas las actividades, ocupaciones y categorías.

“Bueno sí, a veces existen compañeros machistas que están esperando y tienen deseos de trabajar ¿no? Y dicen ¿por qué las mujeres? Pero ya se han acostumbrado. Saben que en obra nueva, va una compañera. Ya se hicieron la idea. En un inicio no. Que las mujeres deberíamos estar en la cocina es lo que nos decían. Daban el grito al cielo, pero ya se están haciendo la idea, ya no dicen nada”. (Cristina, dirigente sindical, 41 años, Diciembre, 2014).

La gestión de las identidades de mujer, trabajadora y sindicalista suponen un nivel muy elaborado de agencia, es decir, un conocimiento minucioso de los cambios de código en el mundo del trabajo y la capacidad de apropiarse de manera creativa de los mismos.

Pero ¿la relación entre sindicalismo y las mujeres se limita a una articulación meramente instrumental para acceder a un empleo o a la protección de este? ¿Qué es el “sindicalismo

clasista” vivido desde la identidad de las mujeres trabajadoras? ¿Cómo cambia y en qué se transforma?

Para pensar posibles respuestas, vamos a utilizar las entrevistas realizadas para un trabajo realizado en el 2017 sobre las opiniones de mujeres sindicalistas con respecto al aborto. Solamente haré referencia a los testimonios donde las mujeres explican cómo entienden el sindicalismo clasista. En sus respuestas las principales expresiones son “defensa” y “servicio”. En la acción de defenderse, las sindicalistas resignifican el discurso clasista reduciendo los componentes de enfrentamiento y reemplazándolos por una acción colectiva centrada en resolver problemas.

“El sindicato permite la organización de los trabajadores para la defensa de sus derechos que es importante porque permite participar activamente de negociaciones pro trabajador con los empleadores” (Dirigenta sindical).

En las respuestas, el centro de la acción sindical es la preocupación por acciones concretas orientadas a superar los problemas existentes. Este discurso sindical se aleja del modelo clasista y parece más cercano a las lógicas de organizaciones sociales fuera del ámbito laboral. Esto, más aún, cuando el discurso asume figuras como la “viuda y el huérfano” que provienen de la narrativa bíblica, como vemos en este testimonio:

“(El sindicalismo es...) la defensa del huérfano, de la viuda, del débil o del oprimido, porque es menester el desarrollo académico, laboral, técnico y legal de los trabajadores y de sus familiares, así como de toda la sociedad”.

La noción de “defensa del débil” mediante una acción que es entendida como “servicio” es parte también de esta identidad sindical con reminiscencias religiosas. Otra dirigente construye una identidad sindical que va “más allá” del discurso tradicional. Ella es consciente de esto y por eso subraya que su acción sindical es algo más:

“Me gustaba mucho defender a la gente débil, a mis compañeros. El dirigente tiene que estar al servicio de los trabajadores y de las trabajadoras para luchar no sólo por sus derechos laborales sino por sus derechos sociales (...), el sindicalismo no es solo por más pan, sino por mejor vida”.

En los casos reseñados, la visión de una sociedad dividida por el conflicto de clases y, por lo tanto, orientada a la lucha permanente, es relegada por esta mirada más comprometida con una práctica de solidaridad.

Esta construcción de una identidad clasista que pone el acento en la solidaridad antes que en el conflicto resulta sumamente significativa, pues se desarrolla en un entorno que sigue siendo dominado por la cultura patriarcal y machista. Los testimonios van a resaltar la poca tolerancia de la pareja para aceptar las responsabilidades gremiales de la mujer; la

insensibilidad de los dirigentes varones para establecer horarios adecuados para las mujeres que son madres solteras; las extendidas prácticas masculinizadas como lenguaje procaz, la orientación sexual o pornográfica de cualquier tema, la socialización a partir del consumo de alcohol, entre otras.

A pesar de estas confrontaciones, la experiencia sindical de un sector de mujeres dirigentas va a buscar entenderse como ejercicio de solidaridad en sentido amplio.

“La única unidad posible no debería erigirse sobre la síntesis de un conjunto de conflictos, sino que habría de constituirse como *una manera de mantener el conflicto de modos políticamente productivos*, como una práctica contestataria que precisa que estos movimientos articulen sus objetivos bajo la presión ejercida por los otros, sin que esto signifique exactamente transformarse en los otros”. (Butler, 2016, p. 73)

En un conocido debate con Nancy Fraser, Butler subraya las posibilidades de resistencia del sujeto colectivo a través de la experiencia del movimiento feminista. Fraser, marxista y por tanto más cercana a la mirada estructuralista, cuestiona la idea de múltiples resistencias performativas que surgen a partir de identidades que se dividen en otras identidades, sin jerarquía ni prioridad. Reclama entonces, una práctica unitaria que sintetice demandas y resistencias. Mientras que Butler entiende que dicha respuesta supone el reclamo de la primacía estructural en desmedro de los movimientos identitarios, en nombre de un proceso de unidad política que en realidad admite subordinar las particulares demandas feministas y similares, a los objetivos políticos generales. El encuentro entre el feminismo y el sindicalismo ilustra estas tensiones.

Al inicio de nuestro texto nos preguntamos dónde encontrar las nuevas formas de solidaridad en el mundo del trabajo. Como en todos los problemas fundamentales de nuestro tiempo, no hay respuestas únicas ni unívocas. Se trata de un camino complejo y determinado por diversos factores.

Lo que podemos aportar es una suerte de lazo en dos movimientos. En el centro tenemos las prácticas de las mujeres en el mundo del trabajo. Sus estrategias para ingresar, para mantenerse y romper todas las barreras, techos de cristal, costumbres y culturas que las discriminan abierta o solapadamente. Un primer movimiento va del feminismo hacia dichas prácticas y supone un diálogo que permita el reconocimiento de las diferentes resistencias. El mundo del trabajo requiere de amplios esfuerzos de reconocimiento de las prácticas de resistencia que realizan cotidianamente las mujeres pues su lucha incorpora pero no se agota en el tradicional conflicto redistributivo. Cuando hablamos de “resistencia” lo hacemos en el sentido que aplica Scott (2004) aludiendo a prácticas que se desarrollan de manera silenciosa o entrelíneas en las interacciones de las clases sociales. Reconocemos además el “discurso oculto” conformado por las conductas de los dominados en espacios de autonomía -como la asamblea sindical o las reuniones informales de las mujeres en el sindicato- que escapan a la supervisión de los otros y que suponen una visión más matizada de la hegemonía.

Un segundo movimiento supone entablar otro diálogo entre el sindicalismo y las prácticas ya señaladas de las mujeres. El discurso clasista puede renovarse si se articula a la otra mitad de la clase trabajadora que ha sido relegada. Aquí, la puja redistributiva, el reclamo salarial de toda la vida, adquiere nuevas dimensiones cuando se expresa desde las mujeres trabajadoras. Se trata del sindicalismo clasista en una nueva clave.

El lazo implica que las mujeres construyan sus identidades bebiendo de estas dos tradiciones de resistencia; pero sin subordinarse ni reducirse a una de ellas. La síntesis o, mejor dicho, las múltiples síntesis posibles, no imponen una nueva subordinación. El mundo del trabajo puede verse desbordado por un sujeto social que es feminista y sindical; pero al mismo tiempo, es más que feminista y sindical; y, por tanto, ya no es sólo feminista y sindical.

En esta negación que supera sus límites, se encierra la posibilidad de una amplia solidaridad desde un sujeto social que empieza en el mundo del trabajo y desde allí construye resistencias en todos los mundos posibles.

---

## BIBLIOGRAFÍA

BARUAH, B.

2010 Gender and Globalization: Opportunities and Constraints Faced by Women in the Construction Industry in India. *Labor Studies Journal*, 35(2), 198-221. <https://doi.org/10.1177/0160449X08326187>

BASTIDAS ALIAGA, M.

2001 *Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

BUTLER, J.

2016 El marxismo y lo meramente cultural. En J. Butler y N. Fraser (Eds.), *Documentos: Vol. 03. ¿Redistribución o reconocimiento? Un debate entre marxismo y feminismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.  
1997 Sujetos de sexo/género/deseo. *Feminaria*, X (19), 1-20.

DE LA GARZA, E.

2005 Del concepto ampliado del trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza (Ed.), *Colección Grupos de trabajo. Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (1ª ed.). Buenos Aires Argentina: CLACSO.

DE LA GARZA, E. (Ed.)

1999 *Colección Grupos de trabajo de CLACSO. Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (1. ed.). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO; Agencia Sueca de Desarrollo Internacional.

DIARIO CORREO

2019 Hombre perdió una pierna y una mano en su primer día de trabajo en un aserradero. *Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/peru/hombre-perdio-una-pierna-y-una-mano-en-su-primer-dia-de-trabajo-en-un-aserradero-899751/>

GÓMEZ BUENO, C.

2001 Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers*, (63/64), 123-140.

- GREED, C.  
2000 Women in the Construction Professions: Achieving Critical Mass. *Gender, Work and Organization*, 7(3), 181-196. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00106>
- HALL, S., RESTREPO, E., WALSH, C. E. Y VICH, V.  
2010 *Sin garantías: Trayectorias y problemáticas en estudios culturales* (1a. ed.). *Lecturas contemporáneas: Vol. 13*. Lima: Envió editores; Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; Instituto de Estudios Peruanos.
- HALL, S.  
2003 Introducción ¿Quién necesita “identidad”? En S. Hall y P. du Gay (Eds.), *Cuestiones de Identidad Cultural* (pp. 13-39). Amorrortu Editores.
- JENKINS, R.  
2008 *Social identity* (3rd Ed.). *Key ideas*. London, New York: Routledge.
- JULIAN VEJAR, D.  
2017 Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46.
- MAGRI, L.  
2011 *El sastre de Ulm: El comunismo del siglo XX: hechos y reflexiones. Perspectivas*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO.
- MANKY, O. (Ed.).  
2017 *Trabajo y sociedad: Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*. Lima, Perú: CISEPA, Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- MEJÍA, C.  
2017 Mujeres trabajadoras en “sindicatos de hombres”: el caso de construcción civil. En O. Manky (Ed.), *Trabajo y Sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*. Lima: PUCP.  
1998 *Trabajadores, sindicatos y nuevas redes de articulación social. Documento de trabajo / Instituto de Estudios Peruanos: no. 88*. Lima: IEP.
- OFFE, C.  
2007 Democracia competitiva de partidos y Estado de Bienestar Keynesiano. Reflexiones acerca de sus limitaciones históricas. En C. Acuña (Ed.), *Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: Retomando el debate de ayer para fortalecer el actual* (pp. 101-114). Buenos Aires: Jefatura del gabinete de Ministros.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)  
2016 *Women at work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Office.
- OSORIO R., Y.  
2018 Protestas contemporáneas y performatividad, ¿seguimos hablando de Movimientos Sociales? En J. Cadena R., M. Aguilar y D. Vázquez (Eds.), *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales*. México: Comesco.
- SCOTT, J. C.  
2004 Los dominados y el arte de la resistencia. Ediciones Era.
- SULMONT, D.  
1989 *Antología Denis Sulmont: El enfoque clasista*. (PUCP, Ed.). Lima.
- VALDIVIA SANTA CRUZ, S.  
2015 Mamá, ¿ya estas viniendo? Varones y mujeres proveedores de recursos y cuidados. *Debates en Sociología*, (40), 5-30.