

Abriendo caminos. Las trabajadoras de la administración pública de Córdoba en la vida sindical durante la reconstrucción democrática (1983-1991). *Paving the Way: Female Public Administration Workers in Córdoba and their Role in Union Life During the Democratic Reconstruction (1983-1991).* Camila Sapp. Población & Sociedad [en línea], ISSN 1852-8562, Vol. 31 (2), 2024, pp. 1-27. DOI: <http://dx.doi.org/10.19137/pys-2024-310210>. Puesto en línea en diciembre de 2024.

Esta obra se publica bajo licencia Creative Commons Atribución - No Comercial CC BY-NC-SA, que permite copiar, reproducir, distribuir, comunicar públicamente la obra y generar obras derivadas, siempre y cuando se cite y reconozca al autor original. No se permite, sin embargo, utilizar la obra con fines comerciales.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Contacto

poblacionysociedad@humanas.unlpam.edu.ar

<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/pys/index>

**Población
& Sociedad**
revista de estudios sociales

Abriendo caminos. Las trabajadoras de la administración pública de Córdoba en la vida sindical durante la reconstrucción democrática (1983-1991)

Paving the Way: Female Public Administration Workers in Córdoba and their Role in Union Life During the Democratic Reconstruction (1983-1991)

Camila Sapp 

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad Nacional de Córdoba, Instituto de Humanidades. Argentina. sappcamila@gmail.com

Resumen

El artículo analiza cómo la inclusión de las mujeres fue eje de la agenda sindical en dos gremios de la administración pública de la provincia de Córdoba durante la reconstrucción democrática, la Asociación de Empleados del Poder Judicial y el Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales. Retomando a Charles Tilly (2010) y Drude Dahlerup (2005), interesa comprobar si hubo una democratización gremial que busque incluir a las trabajadoras, y si su presencia aportó una *masa crítica* capaz de cambiar los modos de la política. Para ello observo su rol en los armados electorales, las mesas directivas y los cuerpos de delegados, y miro las transformaciones estatutarias y las temáticas de los talleres de capacitación.

Palabras clave: trabajadores; administración pública; democratización sindical; mujeres

Abstract

This article analyzes how the inclusion of women became a central issue in the union agendas of two public sector unions in Córdoba during the democratic reconstruction: the Association of Judicial Employees and the Union of Municipal Workers and Employees. Drawing on Charles Tilly (2010) and Drude Dahlerup (2005), the study explores whether there was a union democratization process aimed at integrating female workers, and whether their presence provided a critical mass capable of transforming political practices. To this end, we analyze their role in electoral structures, leadership committees and delegate bodies, as well as the statutory changes and the topics addressed in union training workshops.

Keywords: workers; public administration; union democratization; women

Introducción

La apertura democrática dio paso a una etapa signada por la necesidad de recuperar derechos cercenados, a la vez que estimuló la lucha por la obtención de nuevas reivindicaciones. Como parte de ello, en 1983 se inició una época de impulso hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres (Arancibia Agüero, 2019). Para Elizabeth Jelin (1985, p. 3), el cierre de los principales canales de participación durante la dictadura propició la apertura de nuevos espacios, no convencionales y no institucionalizados, que reconfiguraron las formas de relacionarse y organizarse socialmente. Allí se insertó el movimiento de mujeres. Su apuesta por construir redes multipartidarias y multisectoriales en las estructuras políticas y las organizaciones gremiales permitieron anudar consensos y fortalecer lazos de unidad en la heterogeneidad, dando legitimidad a sus reclamos. Mediante campañas de difusión, encuentros transversales a distintos sectores y propuestas institucionales concretas, batallaron por culminar con la desigualdad y la discriminación que operaba en múltiples ámbitos de la sociedad. Las anteriores mutaciones se produjeron en paralelo a una serie de discusiones que se llevaban a cabo en círculos internacionales. Para 1975 la Organización para las Naciones Unidas (ONU) declaró la década de los setenta como la de promoción igualitaria para las mujeres, mientras que en 1979 fue aprobada la Convención sobre la Eliminación de Toda Discriminación Contra la Mujer, a la que Argentina suscribió a través de una ley del Congreso en 1985. También se dio paso a la constitución de un nuevo marco normativo, que centró su atención en las relaciones asimétricas entre los géneros y en las estructuras e instituciones que generaban aquellas desigualdades. Además, se observó un auge en la creación de centros especializados preocupados por analizar y visibilizar el rol de las mujeres en la sociedad, a la vez que se constituyeron organismos gubernamentales específicos, como la Subsecretaría de la Mujer, dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación en marzo de 1987, el Consejo Nacional de la Mujer en 1992, así como departamentos y áreas destinadas a tratar la problemática aludida en el seno de las provincias (Argentina, 1994).

Los Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe, celebrados anualmente desde 1981, y los Encuentros Nacionales de Mujeres en Argentina, iniciados en 1986, se tornaron en núcleos centrales para producir intercambios entre las activistas.¹ A su vez, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ya venía realizando conferencias respecto a las problemáticas que afectaban a las trabajadoras. Allí se exhortó a los sindicatos miembros a “adaptar sus estructuras y políticas para [garantizar] la integración completa y efectiva de las mujeres en el movimiento sindical” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1974, p. 87, citado en Arriaga y Medina, 2018). En simultáneo, se originaron en el seno de numerosos gremios espacios encargados de atender las demandas específicas de las trabajadoras, como secretarías, áreas o departamentos de la mujer, de género y/o de igualdad de oportunidades (Aspiazu, 2015). También

se conformó la Mesa de Mujeres Sindicalistas y el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical en 1984 (Rigat-Pflaum, 2008). La irrupción callejera del movimiento femenino/feminista, las discusiones supranacionales respecto a sus preocupaciones y la proliferación de espacios y campañas que pusieron en cuestión el papel esencialista atribuido a las mujeres impactaron, definitivamente, sobre el mundo del trabajo y de sus organizaciones. Aquellas reivindicaciones no estuvieron escindidas del reclamo por alcanzar la igualdad salarial, lograr la reglamentación del Artículo 179 sobre guarderías de la Ley de Contrato de Trabajo, implementar la Ley de Jardines Maternales Zonales y el derecho a la jubilación de ama de casa (Arriaga, 2023). La exigencia de reconocimiento y visibilización por parte de las mujeres demandó a los sindicatos un cambio en su tradicional posición androcéntrica a la que ya no podían mirar para un costado. Su inclusión se tornó en una condición para la propia supervivencia de las estructuras.

En lo que al campo de la historia social del trabajo respecta, el enfoque de género ya se venía posicionando desde los años setenta como un núcleo crítico de las perspectivas tradicionales que abordan al mundo laboral, llegando a cuestionar lo que se entendía por trabajo en tanto actividad asexualada “centrada exclusivamente en el trabajo productivo industrial [y] que tiene como referentes teórico-prácticos al obrero masculino fordista-taylorista” (Torns, 1995, citado en Arriaga y Medina, 2018, p. 191). Aquellas indagaciones buscaron descentrar el foco tradicionalmente puesto en la clase, rompiendo con las perspectivas clásicas y androcéntricas existentes, para contemplar, en cambio, las distintas formas de identidad e inequidad social presentes en el ámbito de las relaciones laborales, dentro de las que el género ocupa un lugar central (Kirton & Greene, 2005). Además, la incorporación de la categoría de género en los estudios laborales descentró la mirada exclusivamente puesta sobre la actividad desarrollada en el mercado de trabajo formal-remunerado, habilitando la consideración de las tareas reproductivas como dimensión insoslayable de este universo. Estos avances aportaron significativas contribuciones, ya que no sólo ampliaron la definición misma de lo que implicaba trabajar, sino que permitieron ponderar la manera en que las diferencias y las jerarquías de género se expresan según las condiciones materiales de existencia al interior de la clase, y cómo este factor opera como condicionante, creando escenarios disímiles (Andújar, 2017). En esa línea, interesantes esfuerzos se realizaron desde la historia para reconstruir el accionar sindical argentino, ponderando las ideas políticas, reivindicaciones, maneras de organizarse y el rol de algunas referentes del mundo sindical, dando paso a interesantes estudios de caso durante distintos pasajes del siglo XX (Amado y Checa, 1990; Lobato, 2001; Ghigliani, 2018; Norando, 2018; Scheinkman, 2021, entre otros).

Con relación al sector estatal, se distinguen algunos estudios pioneros interesados en recuperar los puestos en donde existió una mayor concentración de trabajadoras mujeres en la administración pública nacional (García de Fanelli *et al.*, 1990 y 1991; Orlansky, 1990), las empresas estatales

(García de Fanelli, 1988 y 1990) y entidades dependientes, como el Banco de la Nación Argentina (Jelin *et al.*, 1989). Desde una mirada atenta a analizar el perfil sociodemográfico de las mismas, dichos abordajes concluyeron en que existe una segregación ocupacional que ubica a las mujeres en puestos cuyas tareas se hallaban “vinculadas con el rol de reproductor de la población, como las organizaciones educativas y de salud” (Jelin *et al.*, 1989, p. 4). Asimismo, señalan que las empresas del Estado presentan una escasa proporción de trabajadoras si se lo compara con el resto de la administración nacional, sobre todo en la manufactura. Sin embargo, su participación es prominente en el área de servicios, como las telecomunicaciones (Empresa Nacional de Telecomunicaciones [ENTEL]), el transporte aéreo (Aerolíneas Argentinas) y los servicios postales y de telégrafos (García de Fanelli, 1988), aunque ocupando puestos inferiores. En la estructura jerárquica del Banco de la Nación Argentina ocurre un fenómeno similar: si bien hubo un gradual proceso de feminización de su personal, esto no se tradujo en un crecimiento en puestos de máxima decisión (Jelin *et al.*, 1989). Aunque estos estudios aportan elementos centrales para comprender la manera en que las mujeres se insertaron en el sector público, limitados son los estudios tendientes a reconstruir cómo aquella mayor presencia permitió abrir paso a las trabajadoras en el mundo sindical y elaborar estrategias para su inserción laboral y gremial en términos democratizadores. Tampoco se ha pensado cómo su participación más masiva supuso una condición de posibilidad para revertir inequidades de género, mejorando sus condiciones de existencia y las de la sociedad misma. En este sentido, limitadas son las producciones que ponderen el modo en que la «cuestión de las mujeres» fue asumida desde las organizaciones sindicales en la historia reciente, menos desde una mirada interesada en observar su participación y la posible institucionalización de una agenda femenina/feminista en las asociaciones del trabajo.

En un estudio clásico, María del Carmen Feijoó y Mónica Gogna (1987) abordaron el papel del movimiento de mujeres e introdujeron tangencialmente la cuestión sindical. Más recientemente, algunas autoras exploraron el modo en que los debates del feminismo permearon en los sindicatos mediante la vinculación en redes ampliadas de activismo (Arriaga y Monterisi, 2021; Arriaga y Aspiazu, 2022; Arriaga, 2023). Siguiendo estas mismas preocupaciones, dos trabajos realizados en estos últimos años aportan claves para pensar el activismo femenino/feminista en el segmento de actividad de nuestro interés. Uno de ellos, realizado por mi autoría, explora cómo la creación de reparticiones feminizadas en el ámbito de la administración pública de Córdoba durante la reconstrucción democrática habilitó una experiencia de politización de las mujeres trabajadoras, haciendo del sindicato la herramienta para encauzar descontentos laborales en clave de género (Sapp, 2022). El otro indaga en la construcción del liderazgo de dos mujeres cuyo activismo se destacó en el ámbito comunal –sector de nuestro interés–, particularmente en el Sindicato de Obreros y Empleados Municipales (SOyEM) de la ciudad de Bariloche, provincia de Río Negro,

entre los años 1983-2011, dando cuenta de la incidencia favorable de las reformas en materia legislativa tendientes a incluir a las mujeres en los gremios (Arancibia Agüero, 2019). Estos análisis revelan cómo las articulaciones de las mujeres sindicalistas potenciaron los avances del movimiento de mujeres. A su vez, exhiben la manera en que las discusiones de género comenzaron a ser parte de un entramado social que involucró a un conjunto vasto de la sociedad y el modo en que las trabajadoras apostaron por disputar un cuarto propio, haciendo de la departamentalización la estrategia para institucionalizar su participación (Amado y Checa, 1990).

Con el objetivo de continuar profundizando en estas líneas, este artículo se propone analizar el modo en que la inclusión de las mujeres se manifestó como eje de la política sindical en dos asociaciones del sector público-administrativo de Córdoba durante la reconstrucción democrática, la Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial (AGEPJ) y el Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales (SUOEM), estructuras que aglutinan a trabajadores de la justicia provincial y de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba, y que nuclean a un vasto volumen de afiliación femenina.² De allí que resulte pertinente abordar este fenómeno en dicho segmento de actividad. Para nuestro cometido, identificamos las estrategias mediante las cuales los gremios apostaron a modificar la idiosincrasia masculinizada de sus entidades a través de diversos mecanismos. Observamos, en primer lugar, la presencia de mujeres en los armados electorales, los cargos directivos, así como su presencia en los cuerpos de delegados. En segundo término, realizaremos hincapié en los cambios y el contenido de los estatutos gremiales y los contenidos abordados en las instancias de capacitación sindical. Identificar las experiencias, trayectorias y creación de nuevos espacios al interior de los sindicatos que permitan dar cuenta de las luchas por la equidad también será otro punto a considerar. Reconocer en qué medida actrices tradicionalmente excluidas y sujetas a una condición histórica de desigualdad fueron integradas en dichas organizaciones pondrá en cuestión cuáles son los alcances de la democratización en este sentido.

Este artículo adopta una perspectiva que recupera los aportes de Charles Tilly (2010), especialmente su concepto de *democratización*. Este alude a la tendencia a ampliar la participación, disminuir la desigualdad categorial, fomentar la consulta vinculante y protegida entre gobernantes y las bases respecto a opiniones, necesidades y demandas, así como la protección frente a la arbitrariedad y el permanente procesamiento de demandas de los actores involucrados. En suma, refiere al cambio de las relaciones hacia una mayor amplitud, igualdad, consulta y protección. En la medida que un sindicato extienda la protección y genere mecanismos para su inclusión, en este caso, hacia las trabajadoras, habría una mayor tendencia a la participación política más amplia, igual y vinculante (Tilly, 2010). Este será un punto que intentaremos explorar. También nos interesa comprobar si la presencia de mujeres pudo haber aportado una suerte de *masa crítica* (Dahlerup, 2005) en

su interior, entendiendo por ésta la que es capaz de cambiar los modos de la política para que esta sea favorable a las mujeres, reconfigurando las agendas gremiales y sus lógicas de acción. En esto importa no sólo el incremento de trabajadoras en términos cuantitativos en las estructuras, sino también las transformaciones cualitativas que pudieran producirse en cuanto a la distribución del poder y las responsabilidades de gestión. Para poder analizar estas transformaciones es preciso explicitar qué entendemos por *género*. Ciertamente, la disputa por su definición fue fruto de múltiples debates, siendo comprendido desde ópticas diferenciales. En este artículo sostenemos, al igual que Joan Scott (1990), que el género constituye una categoría que nos permite interrogar las formas históricas de la desigualdad social que operan en razón de las diferencias genéricas. En rechazo a posiciones biologicistas, la autora sostiene que “el género pasa a ser una forma de denotar las ‘construcciones culturales’, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres” (Scott, 1990, p. 26). De este modo, esta perspectiva nos permite dar cuenta de los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de los sujetos. Sólo a partir del reconocimiento de esta condición histórica de disparidad es posible entender las inequidades preexistentes, así como analizar los avances y limitaciones que se producen en el mundo sindical durante los años ochenta, una etapa atravesada por profundos cambios de diverso orden. A partir de esta perspectiva analizaremos la paulatina y sostenida referencia que fueron ocupando las mujeres en el sector de nuestro interés.

Nuestra hipótesis sugiere que en los sindicatos estudiados se avanzó en medidas tendientes a democratizar sus estructuras, ya que se materializaron apuestas para ampliar la participación e incluir a actrices tradicionalmente relegadas de estas estructuras. Ahora bien, las trabajadoras fueron incorporadas desde una mirada que tendía a reproducir patrones de género, ya que generalmente cumplían funciones de garantes de cuidados –tal como en el ámbito doméstico– en secretarías administrativas y departamentos de la mujer. No obstante, ello no fue un impedimento para que se instalaran ciertos tópicos de discusión que afectaban a las mujeres en el mundo laboral a través de cursos de capacitación; asimismo, algunas activistas lograron cobrar cierta referencia durante el periodo. La feminización de ciertos servicios de la administración pública, producto de las mutaciones en el mercado laboral y la politización de las mujeres en la Argentina de la apertura democrática, habrían sido factores que incidieron en la tarea de generar espacios de participación para las trabajadoras.

Para la reconstrucción de nuestro objeto acudimos a la consulta de fuentes escritas y algunos registros orales. En cuanto a las primeras, relevamos documentación de las asociaciones (memorias y balances de gestión, libros de actas de comisión directiva, órganos de prensa y folletos). También revisamos los Acuerdos y Resoluciones emanados por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Córdoba y la prensa gráfica de mayor tirada local -*La Voz del Interior*-. Con relación a las segundas, recuperamos testimonios de trabajadores con

distintos niveles de responsabilidad en el SUOEM y la AGEPJ, y de miembros de armados opositores a los oficialismos que fueron realizadas en el marco de una investigación de carácter doctoral, incluyendo treinta y tres entrevistas semi-estructuradas. También contemplamos otras que fueron realizadas por terceros y que aportan contenido significativo para nuestro abordaje.

El derrotero de este artículo se compone de tres apartados. En primer lugar, identificamos la presencia de mujeres en los cuerpos orgánicos de delegados y en las listas a cargos directivos. En el caso de aquellas que llegaron a formar parte de las conducciones, señalamos los puestos que ocuparon, sus iniciativas políticas, así como la relevancia que cobraron sus figuras en el quehacer gremial. ¿En qué medida estos liderazgos constituyeron una excepción? ¿El saber-hacer de aquella masa crítica permitió reconfigurar una mirada más atenta a las necesidades de las trabajadoras? Son algunos de los interrogantes que nos guían. En segundo término, identificamos los cambios establecidos en términos estatutarios tendientes a incluir a las mujeres y las temáticas abordadas en los talleres de capacitación gremial que buscaron poner en discusión el rol de las mujeres en la vida social en general y sindical en particular. Por último, realizamos una síntesis de lo aludido.

La participación de las trabajadoras en el SUOEM y la AGEPJ

Incluir la perspectiva de género en el ámbito sindical tiene el objetivo de garantizar la igualdad de participación en las organizaciones en estos términos, pero también, y más fundamentalmente, que aquella problemática atraviese y oriente el conjunto de las actividades y líneas de acción de cada asociación (Godinho Delgado, 2009). En este mismo sentido, Maria Rigat Pflaum (2008) sostiene que adquirir una perspectiva de género en el marco de una organización implica, por un lado, cambiar los procesos internos que mantienen segregadas a las mujeres y disidencias de las decisiones y la vida de las estructuras gremiales y, por el otro, reconocer al grupo sobre el que se debe incidir. Así, el desarrollo de una política sindical de este tipo supondría asumir el tratamiento del conjunto de problemáticas gremiales desde una mirada atenta a reconocer el impacto diferencial de género en términos globales, incidiendo sobre ello. Para esto, sería preciso impulsar el desarrollo de planes y programas que tiendan a modificar aquellas desigualdades (Godinho Delgado, 2009). Por su parte, María B. Godinho Delgado (1990) señala un conjunto de prácticas recurrentes en el mundo sindical que resultan limitantes para la participación de las mujeres: actividades nocturnas con horario de finalización desconocido; falta de infraestructura para el cuidado de menores al momento de la realización de asambleas o reuniones gremiales; poca o ninguna división de responsabilidad en el ámbito familiar respecto a la protección de niños a cargo; ausencia o intermitencia en el desarrollo de programaciones o políticas sindicales que aborden cuestiones de intereses de las trabajadoras, y poca inversión –de recursos y tiempo– en la defensa de sus

reivindicaciones. También alude a que la exclusión y discriminación en el sindicalismo “atraviesa la relación compañero/compañera de militancia ... [y] Cuestiona no solamente la explotación del empleador sobre la obrera sino también la dominación que ejerce el obrero sobre ésta” (Godinho Delgado, 1990, p. 127). A ello hay que añadirle que, dado que la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no fue acompañada por cambios que resulten en un reparto equitativo de las tareas domésticas, estas cuentan con escaso margen de tiempo para dedicarse a actividades políticas o sindicales. A la tradicional pregunta de por qué las mujeres no llegan a ocupar puestos expectables en los sindicatos habría que incluir su interrogante análogo ¿Por qué y cómo llegan, a pesar de este cuadro particularmente adverso?

A la tradicional agenda de reivindicaciones sindicales, donde la disputa por el salario y de mejoras en la calidad del empleo resultan primordiales, se delinean nuevas demandas para la etapa de la reconstrucción democrática. Entre ellas, se destaca la necesidad de ampliar la participación hacia nuevos colectivos, donde las mujeres fueron parte de un entramado mayor –también hubo una apuesta por incluir contratados a tiempo parcial, cesantes de la dictadura y jubilados– (Sapp, 2024). Si hubo un dispositivo clásico con el que comenzó a introducirse una agenda de las mujeres en los sindicatos este fue la institucionalización de las secretarías o departamentos «de la mujer», bajo la concepción de lo que se ha denominado “modelo de estructuras específicas” (Orsatti, 2004). Tal como señala Ana E. Arriaga (2023), la multiplicación de departamentos o secretarías se explica por un clima político doblemente auspicioso. Por un lado, el espíritu militante que transitaba una renovada efervescencia producto de la recuperación democrática; mientras tanto, a nivel de las instituciones, se abrió camino a un proceso de debate y revisión de la estructura organizacional y su calidad democrática, lo que se plasmó en modificaciones en términos estatutarios. Junto con ello, emergieron algunas experiencias intersindicales dedicadas a la defensa y promoción de los derechos de las trabajadoras (Arriaga y Medina, 2018). Estas articulaciones se produjeron en simultáneo con la acción de activistas que buscaron recuperar las asociaciones gremiales intervenidas por el régimen de facto. Ambos procesos abrieron camino a una renovación de las agendas de los sindicatos, dando paso a la emergencia de nuevas referencias. Allí, las mujeres comenzaron a tener una paulatina y sostenida participación, cuestión que se tradujo tanto a nivel de base como en las instancias directivas. Ahora bien ¿a cargo de qué funciones? ¿en qué medida su presencia permitió reconfigurar prácticas sindicales preexistentes, al punto de llegar a disminuir brechas de desigualdad? Veamos cómo se presenta aquello en los distintos niveles de las estructuras del SUOEM y la AGEPJ.

El primer indicio de organización en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba lo hallamos a mediados de 1982, momento en que cobra vida el Cuerpo de Delegados, estructura articulada “desde abajo” por iniciativa de trabajadores de algunas dependencias y sin reconocimiento de las autoridades competentes. Allí, las trabajadoras se integraron al

nucleamiento en calidad de delegadas por repartición y/o área. Tras el triunfo de la Lista Verde en las elecciones normalizadoras del sindicato (diciembre de 1984), se produjo un salto cuantitativo de integrantes en tal espacio ya que se convocó a comicios en sitios que aún no habían elegido a sus representantes, a la vez que se constituyeron nuevas áreas de gobierno cuyo personal, prominentemente trabajadoras, se afiliaron al sindicato. Estas se hallaron sobrerrepresentadas en los sectores administrativos, salud y educación, rasgo que pervivirá a lo largo del periodo (Sapp, 2022).

En cuanto al Poder Judicial, algunos protagonistas –también recreada en la misma etapa que el SUOEM por el impulso de algunos trabajadores, y sin gozar de reconocimiento institucional– señalaron que la presencia de mujeres era destacable en los cuerpos de delegados.³ Con la asunción de la Lista Celeste y Blanca que salió victoriosa en las elecciones normalizadoras de octubre de 1983, el cuerpo de delegados mantuvo vitalidad, aunque de manera genéricamente desigual. Los registros del TSJ dan cuenta que a comienzos de 1984 se concedieron licencias gremiales a distintos empleados; no obstante, al menos durante ese año éstas fueron otorgadas en su totalidad a varones.⁴ Para 1985 hay indicios de que esa situación comienza a revertirse. Los primeros días de abril, la AGEPJ solicitó pedidos de licencia para delegadas del departamento Capital y de Villa María,⁵ mientras que a fines de ese mismo año se requirieron para trabajadoras de localidades de Cruz del Eje, Huinca Renancó y La Carlota.⁶ El activismo de aquellas delegadas continuará en años posteriores, pues estos pedidos fueron requeridos hasta fines de los años ochenta.⁷

La participación de las mujeres en los sindicatos se acrecentó a la par de que los gobernantes dieron paso a la creación de nuevas agencias estatales caracterizadas por su significativa feminización. En la Municipalidad de Córdoba la concentración de trabajadoras en las escuelas fundadas por Ramón Mestre a partir de 1984 no presentó ninguna duda, mientras que en el Poder Judicial los Equipos Técnicos Multidisciplinarios, creados ese mismo año, y los Tribunales de Familia, que comenzaron a funcionar en 1990, se transformaron en nichos receptores de trabajadoras mujeres, fortaleciendo una *división genérica del trabajo* (Roldán, 2000). Con una agenda propia vinculada a las necesidades de aquellas áreas, la adhesión de aquel personal hacia el SUOEM y la AGEPJ se amplió. Las maestras comunales se incorporaron al cuerpo de delegados a finales de 1985.⁸ Allí se destacó la referencia de las docentes Marta Morillo y Beatriz Biolatto, quienes desempeñaron en los años ochenta, y con mayor vigor en los noventa e inicios del nuevo siglo, una destacada labor gremial. En el Poder Judicial, la afiliación de las trabajadoras de los equipos técnicos se produjo con inmediatez, no así su participación. En algunos casos, la reticencia a participar en el gremio vino de la mano del posicionamiento de algunos empleados, que sostenían que la Comisión Directiva no poseía conocimiento preciso de las problemáticas que afectaban a los nuevos sectores. Con demandas particulares, pero también sintiéndose parte de una comunidad más amplia con la que compartían el

mismo régimen salarial y otros atributos más, las trabajadoras sociales, médicas y psicólogas fueron integrándose a la tarea sindical de manera paulatina, alcanzando una mayor visibilización a fines de los ochenta.⁹ En los Tribunales de Familia, las y los trabajadores –mayoritariamente mujeres– que habían sido transferidos a esta nueva dependencia ya se encontraban, en gran parte, afiliados. En abril de 1991 se incorpora nuevo personal que, al poco tiempo de ser efectivizado, también se involucra en el ejercicio gremial.¹⁰

Con respecto a la inclusión de mujeres en las listas que compitieron durante los comicios normalizadores, observamos para los distintos casos que aquellas formaron parte de dichos armados de manera desigual, tanto si constatamos las propuestas de los espacios que se enfrentaron, o si, por el contrario, analizamos su presencia en las escalas de jerarquía. En el SUOEM, las tres listas presentadas –Lista Verde, Lista Azul y Blanca y Lista Blanca– no llevaron, al menos en lo que respecta a los tres primeros cargos, a trabajadoras en sus puestos. Sin embargo, “la verde”, sector que se hizo del triunfo, presentó un esquema de junta que incluyó a tres de ellas en posiciones inferiores. Tras su consagración, Esther Bagliari de Navarrete (Hospital Infantil), Lidia Molina (Planeamiento Urbano) y Evelina Mansilla (Policía Municipal) integraron la Comisión Directiva, ocupando los puestos de Secretaría de Organización, Aecretaría de Administración y Actas y una Vocalía Titular, respectivamente. En cuanto a la AGEPJ, la Lista Celeste y Blanca que ganó en octubre de 1983 no incorporó a ninguna mujer en su esquema. La Lista Blanca –su contrincante–, en cambio, incluyó a una de ellas, Mónica Mooney (Fuero Laboral) para comandar la Secretaría Administrativa.¹¹ Esta situación comienza a modificarse con el paso de los años, como veremos a continuación, tomando distinto pulso y ritmo en cada asociación.

El conjunto de listas que compitieron para hacerse de la conducción del gremio municipal –Lista Verde, Lista Azul y Blanca y la Lista Celeste y Blanca–, al momento de su renovación en 1987 no contaron con representación de mujeres en los primeros cargos jerárquicos. La única excepción la constituyó la Lista Naranja, una coalición de partidos y fuerzas de izquierda, que incluyó a una de ellas para comandar la Secretaría Gremial (Lidia Molina, empleada de Planeamiento Urbano y ex secretaria de Administración y Actas en el periodo 1985-1987). La Lista Celeste, espacio que le presentó pelea al oficialismo del SUOEM en 1990, presentó una propuesta novedosa, pues llevó a una mujer, Silvia Agüero, como secretaria adjunta. En la AGEPJ, el oficialismo –que no contó con oposición para 1985–, incluyó a una mujer, Liliana Mantovani (Fuero Civil y Comercial) para comandar la secretaría administrativa en los comicios de 1985. En 1987 se constituyó la Lista Verde, espacio que confeccionó una propuesta de junta directiva pensada “desde las asambleas”. Allí se destacó la preponderancia de dos empleadas jóvenes, cuya virtud era su predisposición a trabajar (eran “una maquinita de laburar”): Viviana Valdéz y María José Rodríguez Cámara.¹² La Lista Blanca que disputó poder en 1989 en la AGEPJ no llevó a mujeres, al

menos en los tres puestos de mayor jerarquía, cuestión que sí lo hizo la Lista Violeta, ubicando a la judicial Mónica Sabbatini para ejercer el puesto de Secretaría Gremial.¹³ Como se advierte tanto en el SUOEM como en el gremio judicial, los frentes conformados por partidos y expresiones de izquierda tendieron a incluir a mujeres en puestos de mayor jerarquía.

Otro indicador que revela la influencia de mujeres dentro de los sindicatos refiere a la presencia de éstas en cargos directivos, pudiendo apreciar, a partir de allí, su desempeño. Recuperando a Raquel Osborn (2005), nos preguntábamos si este tipo de cambios podrían habilitar transformaciones en la dinámica interna de las instituciones. Bajo la premisa de que “en democracia los números cuentan”, la autora sostiene que “se necesita una *masa crítica*, es decir, incrementar la cantidad relativa de mujeres para lograr un cambio cualitativo en las relaciones de poder” (p. 163). Aunque esto no indicaría, *a priori*, que las asociaciones asuman una perspectiva democratizadora, su prevalencia en cargos jerárquicos supone un paso estratégico imprescindible en ese camino. La otra faz es la implementación de las resoluciones y los cambios en la práctica de las organizaciones (Godinho Delgado, 2009). Coincidiendo con esta lectura, es preciso reconocer la manera en que se traduce el compromiso político, contemplando tanto las medidas de gestión de los sindicatos, así como el *saber-hacer* de las trabajadoras que habitan aquellos espacios. Veamos algunos ejemplos. Como señalamos, tres mujeres ocuparon cargos directivos tras la asunción de la Lista Verde en el SUOEM para 1985, destacándose el rol de Lidia Molina en la Secretaría de Administración y de Actas y de Esther Bagliarri de Navarrete, que ofició de secretaria de Organización. Sólo dos lo hicieron en la junta que asumió en 1988. Ethel Yapura (Atención Primaria de la Salud) lo hizo en calidad de tesorera, y María E. López como vocal titular. Este número no presentó alteraciones en la siguiente directiva, aunque sí en sus roles: hubo trabajadoras que ocuparon puestos asociados al orden de lo humanístico (Secretaría de Derechos Humanos) y de la mujer (Secretaría de la Mujer y la Familia), producto de los cambios que se realizaron a nivel estatutario y que ampliaron la base de la representación de la conducción. El secretario gremial del sindicato durante el periodo 1985-1987, Alberto Hernández, señaló respecto de sus roles lo siguiente:

Esther Navarrete estaba formalmente en la secretaría de administración, pero lo cierto era que esa comisión directiva éramos cuatro o cinco los que tomábamos las decisiones y movilizamos todo el gremio, alrededor nuestro circulaban y colaboraban un montón de militantes que integraban la comisión, y Esther Navarrete era una mujer que venía de la “vieja guardia” y tenía un empuje bárbaro, una delegada antigua, te decía, del hospital [infantil], dentro de la comisión directiva la militaba, participaba mucho, igual que otras mujeres, como Norma Sierralta, que había sido delegada de las guarderías, creo, y lo mismo que Marta González y Raquel Fiore ... eran muy activas y participaban muchísimo en las tareas de la comisión, aunque estas últimas no integraban la comisión directiva. Pero te digo: había mucha militancia alrededor de la comisión, haciendo un montón de tareas. Y también, por

ejemplo, Dolores Estrada, era otra gran militante, era delegada de guarderías ... y más adelante empezó Mirta Alonso en el área de salud ... y por supuesto Ethel Yapura, en el área de finanzas, fue la mujer que ocupó el cargo más importante en aquella época.¹⁴

El testimonio revela la existencia de una suerte de “mesa chica” que tomaba las definiciones en el SUOEM, mientras que “el resto” participaba en calidad de “colaboradores”. Asimismo, destaca que las mujeres que tenían cierto protagonismo no formaban parte de la dirección, aunque la evidencia revela que sí había algunas de ellas que lo hacían. Esto evidencia, por un lado, la discusión respecto a si la tenencia del poder es necesaria para producir cambios trascendentes en la estructura, mientras que, por otro lado, permite exponer cierta visión acerca de lo que representa “conducir” para un dirigente sindical varón de relevancia en la comitiva. Esta interpretación podría dar cuenta de cierto paternalismo político que busca atribuir a las trabajadoras una posición de pasividad. Si lo que en verdad nos interesa es indagar en las maneras indirectas, e incluso subterráneas, en que las mujeres participaron en la toma de decisiones e instalaron discusiones propias –siendo parte pero también por fuera de las conducciones–, democratizando las estructuras en términos de inclusión y disminuyendo brechas de desigualdad (Tilly, 2010), habría que preguntarse: ¿la presencia de Navarrete, Molina y Yapura significó una condición de posibilidad para motorizar debates respecto al papel que ocupaban las mujeres en la vida laboral, gremial y/o doméstica? ¿hasta qué punto su inclusión da cuenta de un proceso de politización de las trabajadoras? ¿promovieron procesos tendientes a rebatir desigualdades, por ejemplo, problematizando, diagnosticando y ejecutando acciones concretas para tal fin? Los debates producidos a nivel de las instancias de capacitación podrían aventurarnos a brindar posibles respuestas a las preguntas señaladas, cuestión sobre la que volveremos en el siguiente apartado.

Aunque la participación de las trabajadoras en espacios de toma de decisiones es insuficiente cuando existe una *desigualdad real sustantiva* (Osborn, 2005) expresada en la inequidad tiempo y recursos en su desmedro, quienes desempeñaron cargos directivos en el SUOEM cumplieron funciones específicas en pos de garantizar políticas de provisión de servicios y en el manejo de recursos de la entidad, dos áreas fundamentales del funcionamiento sindical. La experiencia de la creación de la Secretaría de la Mujer y la Familia constituye otro indicio más sobre el cual indagar, puesto que, a partir de la creación de un «cuarto propio», posiblemente pudieron instalarse discusiones y reivindicaciones específicas. También volveremos sobre esto, ya que los cambios estatutarios habilitaron la creación de tal espacio, lo que nos permitirá ver, a partir de su letra, las intenciones desde las cuales se ha pensado su creación.

En cuanto al gremio judicial, ninguna mujer participó de la primera experiencia de dirección una vez recuperada la democracia, cuestión que se revirtió en la siguiente gestión. Con la renovación de la junta directiva de octubre de 1985 Liliana Mantovani se integró a la comitiva, ocupando una

destacada tarea gremial. Militante orgánica de la Unión Cívica Radical (UCR) y adherente a la línea interna comandada por el gobernador Eduardo Angeloz, ésta ejerció el cargo de secretaria administrativa a partir de entonces. La AGEPJ petitionó un reconocimiento de licencia gremial para la activista, la cual fue concedida por el TSJ en 1986.¹⁵ Así, la empleada se convirtió en la primera y única mujer en recibir aquella concesión. Además de Mantovani, la judicial Silvia Rodríguez (Fuero Civil y Comercial) comenzó a tener protagonismo desde el momento en que asumió como vocal titular en 1989, acrecentando su referencia en años posteriores a los abordados en este trabajo.¹⁶

Durante las reuniones de la conducción de la AGEPJ se destacan las intervenciones de Mantovani sobre diversos puntos que hacían a la política gremial general y de la secretaría a su cargo en particular. Con relación al primer punto, se observa una intención por operativizar las labores del equipo directivo, buscando dotarlo de mayor funcionalidad y eficacia. Para ello, expone “la necesidad de que se trabaje en distintas áreas que se encuentran sin cubrir, como, por ejemplo, cultura, y la necesidad de un cronograma de viajes para visitar las filiales del interior”.¹⁷ En lo referente a su rol de secretaria administrativa, durante la etapa comprendida entre 1985 y 1991 se avizora una abultada gestión mutual traducida en la prestación de créditos, subsidios, bienes y servicios.¹⁸ Esta fue una política considerada central por la conducción, al punto que en reiteradas memorias y balances de gestión se manifestó la importancia de llevar “a cabo una actividad sindical sin descuidar lo social”.¹⁹ Ahora bien, esta era la única área que estaba comandada por una mujer, creando una suerte de *división genérica del trabajo*, pero sindical (Roldán, 2000), pues el sindicato reprodujo los paradigmas que atribuyen a las mujeres funciones y calificaciones reconocidas y valoradas como saberes “de oficio”, asociados, en este caso, al cuidado de la familia trabajadora, lo que coloca a estas en una posición de desigualdad en los mandos de dirección.

Párrafo aparte merece la cuestión de la guardería sindical montada en uno de los inmuebles de la AGEPJ en cercanías al Palacio de Justicia, política que dependía de la secretaría a cargo de Mantovani. Como deslizamos con anterioridad, la demanda por la socialización de las tareas de cuidado formó parte de la agenda del movimiento de mujeres de los años ochenta. En línea con aquellas reivindicaciones, la creación de este centro reflejó el compromiso político del gremio por promover medidas dirigidas a garantizar tiempo disponible y mejoras en la vida de las trabajadoras a través de la provisión de un servicio dedicado a la atención de la primera infancia. Todo lo que concernía a la organización y el desenvolvimiento del establecimiento se hallaba en manos de Mantovani. Fue así que en distintas reuniones de mesa directiva se encargó de informar el curso de su actividad.²⁰ Hacia 1986 este espacio –cuya calidad educativa fue reconocida por varios de los testimoniantes que manifestaron enviar a sus hijos allí– ya tenía a su cargo el cuidado de 110 niños.²¹ En tanto política que supone el involucramiento del

sindicato en la organización de la reproducción social de la vida de los empleados, la existencia de la guardería resulta un punto a destacar, más si tenemos en cuenta que las responsabilidades de cuidado de menores suelen recaer sobre las mujeres, impidiendo y poniendo trabas para su participación política-sindical. Ahora bien, la institución atendía únicamente por la mañana –horario laboral de la mayor parte de los judiciales–, siendo acotado su alcance en términos de jornada. Inferimos que la razón de ser de la guardería estaba más bien asociada a la idea de brindar una prestación útil para los afiliados y no, en cambio, a promover el involucramiento de las trabajadoras en las actividades sindicales.

Mantovani fue ascendida en la estructura directiva en reemplazo de otros dirigentes que ocupaban cargos de mayor jerarquía y que, por diversos motivos, no se hallaban en funciones. En junio de 1986 le fue concedida una licencia para desempeñarse como secretaria gremial, tras la ausencia de su responsable, Gustavo Núñez,²² y en diciembre de 1987 asumió nuevamente esta responsabilidad, ya que Néstor Harrington, el secretario general, fue nombrado funcionario del Ministerio de Trabajo de la Provincia; por añadidura, quienes se encontraban por debajo de sus funciones ascendieron en la escala, incluida ella.²³ La sindicalista también integró la comisión tripartita, compuesta por el gremio, la Asociación de Magistrados y el TSJ, que tuvo a su cargo la redacción del proyecto de Estatuto-Escalafón para el personal del Poder Judicial, a la vez que fue parte del directorio de la obra social pública provincial, el Instituto Provincial de Atención Médica (IPAM) en representación del gremialismo.²⁴ En efecto, Mantovani consolidó su referencia a través de la actuación en un conjunto de frentes, adquiriendo una visibilidad que tuvo expresión tanto en los distintos medios de prensa como en la calle. Sus intervenciones en el periódico *La Voz del Interior*, por ejemplo, fueron destacables, abordando temas relacionados con la problemática salarial.²⁵ Asimismo, la prensa atestiguó el protagonismo que adquirió en diversas manifestaciones, ya que las fotografías muestran a Mantovani encabezando las columnas de protesta al igual que sus compañeros varones. También hay registro de que se ubicaba junto al secretario general en las asambleas generales realizadas en la sede sindical, es decir, en igualdad de condiciones que aquel. Su compromiso fue reconocido y avalado por los compañeros de la directiva, que la eligieron en los distintos momentos de confección de listas para que ocupara el cargo de secretaria administrativa, tarea que llevó a cabo durante tres periodos consecutivos (véase en las Imágenes 1 y 2).

Imagen 1. Movilización de la AGEPJ en la intersección de las calles Caseros y Belgrano de la ciudad de Córdoba, fines de la década del ochenta. Liliana Mantovani encabezando la columna



Fuente: Archivo de la Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial (AGEPJ), ciudad de Córdoba.

Imagen 2: Movilización de la AGEPJ frente a la Legislatura de la Provincia de Córdoba. Liliana Mantovani encabezando la columna



Fuente: Anuncian reajuste del 34% para empleados judiciales (3 de septiembre de 1986). *La Voz del Interior*, p. 7. Hemeroteca de la Legislatura de la Provincia de Córdoba, ciudad de Córdoba.

Las agendas gremiales por la democratización de la participación de las trabajadoras a través de los estatutos y la capacitación gremial

Las reformas planteadas en los estatutos constituyen otro elemento desde donde analizar la manera en que los sindicatos concibieron la inclusión y participación de las mujeres. Luego de una serie de discusiones mantenidas en asamblea, el SUOEM decidió modificar su letra a finales de los ochenta. Entre algunos de los cambios propuestos, se definió ampliar la integración de la mesa directiva –tanto numéricamente como en sus funciones–. En lo que refiere a la «cuestión de las mujeres», se constituyó una nueva Secretaría, cuya denominación fue “de la Mujer y la Familia”. Como adelantamos, uno de los rasgos de esta etapa fue que las mujeres institucionalizaron su inclusión en los gremios a partir de la creación de este tipo de espacios. Si el objetivo de estos era promover su integración, las formas en que se impulsaron fueron disímiles (Arriaga, 2023). ¿Hasta qué punto la creación de dicha secretaria, en este caso, se erigió como un bastión crítico para producir cambios en materia de igualdad de oportunidades? ¿sirvió para dar a torcer tradicionales agendas y traer a escena las demandas de las trabajadoras? ¿permitió ampliar las bases de representación y generar consultas vinculantes y protegidas entre bases y dirección? ¿o relegó a las mismas al cumplimiento de tareas reproductivas al interior en la vida sindical? A propósito de esto, Hernández (secretario gremial del periodo 1985-1987), alegó que fue una decisión estratégica de “la verde” acrecentar el número de secretarías, ya que con ello se pretendía contener a aquellos sujetos en donde la lealtad a su espacio no resultaba evidente.²⁶ Es decir, entendemos que se produjo una combinación “desde arriba” por crear más cargos con fines proselitistas, a la vez que las trabajadoras, a través del movimiento que venían impulsando, visibilizaron la necesidad de contar con un «cuarto propio» tendiente a gestionar políticas que supongan mejoras para su calidad laboral.

El Artículo N° 50 del nuevo estatuto del SUOEM definió que era deber y atribución del Secretario/a de la Mujer y la Familia:

Propender, a través de actividades específicas, a incentivar el protagonismo y la capacitación de la mujer municipal ... difundir los derechos de la mujer y del niño ... impulsar la realización de actividades para niños ... difundir los derechos de la mujer que trabaja y particularmente en la Municipalidad de Córdoba e impulsar planes de turismo familiar, excursiones, campings, etc.²⁷

En la literalidad del fragmento se vislumbra cierto reforzamiento de una *división genérica del trabajo* –sindical– (Roldán, 2000), al reconocer una politicidad legitimada de las trabajadoras a partir de la transferencia de los saberes de la maternidad, traducido en la administración de programas para favorecer el cuidado de la familia. Ahora bien, ¿qué vino a significar la construcción de este espacio? ¿qué trajo de nuevo y diferente a la estructura sindical? El hecho de que el SUOEM comience a tematizar cuestiones relativas a la reproducción de la vida familiar puede ser entendido como un éxito de

los debates feministas, al visibilizar una realidad propia del ámbito privado y poniendo en escena una temática que había sido descuidada en esos círculos de sociabilidad. Aunque en lo estrictamente formal todo pareciera indicar que la secretaría no apuntó a desmontar el ideal de domesticidad reimprimido como condición naturalizada de las mujeres,²⁸ en la praxis implicó que el sindicato se haga cargo de actividades que tradicionalmente estaban en manos de “mujeres-madres” dentro del núcleo familiar. Cuando desafiar los estereotipos se convierte en tema de debate entendemos que se produce un avance hacia una agenda que busca lograr una mayor democratización de género. La creación de esta nueva secretaría también da cuenta de que los integrantes del SUOEM arribaron a un consenso respecto a la necesidad de incluir a las mujeres en la estructura desde un lugar particular, discusión que fue fruto de un proceso llevado adelante en asamblea, es decir, colectivamente, incluyendo todas las jerarquías gremiales. Si la tarea era revalorizar la imagen de las trabajadoras, lo necesario entonces era que estas tengan un lugar que reconociera sus reivindicaciones, generando una voluntad escindida de la de los compañeros varones, históricos portavoces de la clase trabajadora. No obstante, es preciso señalar las tensiones que surgieron a propósito de su incorporación a través de estos espacios. La posición de la dirigencia era crítica al respecto. Así lo indicaba Rubén Daniele, el entonces secretario general del sindicato municipal:

Creo que éramos machistas, pero no más de la media... al protagonismo se lo gana sobre la marcha... ¿Qué les decía yo? Que tenían una revista, que trabajaban con los chicos y nadie les decía nada... les dábamos aval y hacían un montón de cosas. Tenían una agrupación de mujeres: las “MMM”. Es cierto, y todavía les queda la pica ... pero no pasó a mayores porque siguieron laburando, organizaron todo Niñez, hicieron un laburazo; después, en las escuelas también (citado en Hernández, 2018, p. 503).

En el testimonio emerge la percepción acerca de lo que la dirigencia masculina pensaba respecto a la militancia sindical de las mujeres, es decir, que estas se abocaban a las tareas que usualmente realizaban en el ámbito doméstico (“trabajaban con los chicos [niñas y niños]”); otro punto era que estas conforman agrupaciones específicas de trabajadoras, bajo la presunción que allí sólo se abordaban cuestiones relativas a su “condición-de-ser” mujeres, partiendo desde un aspecto biologicista del fenómeno. Allí, los imaginarios sociales respecto a su rol y los estereotipos de género se encuentran presentes.

Respecto a la AGEPJ, su estatuto, que data de 1981, permaneció sin modificaciones durante los ochenta. Su letra carecía de disposiciones orientadas a promover la participación de las mujeres en la actividad gremial. Tampoco hubo iniciativas dirigidas a crear una secretaría destinada a abordar problemáticas de las trabajadoras. La agenda gremial permite dar cuenta que no había serias preocupaciones por abordar este tipo de temas (Sapp, 2024, p. 356).

La capacitación sindical fue otro instrumento útil para visibilizar las

reivindicaciones de las mujeres y generar conciencia entre los afiliados acerca de las inequidades persistentes que afectan a las trabajadoras y a su plena inserción en la vida social. A través de cursos con temáticas específicas se pretendía derribar, así, la *cultura de la masculinidad* presente en estas estructuras. Los encuentros que se realizaron adoptaron un carácter mixto, es decir, asistían varones y mujeres, de manera de implicar al conjunto de la organización en los abordajes temáticos. En el SUOEM el eje estuvo puesto en el análisis de la legislación laboral y los atributos que hacían al modelo sindical argentino. Las trabajadoras municipales participaron de dichos eventos, pero promovieron, simultáneamente, sus propias jornadas de discusión, posibilitando la externalización de distintos elementos que tornaban más brutal la situación de clase de las mujeres. Por ejemplo, las Secretarías de Organización y de Administración del sindicato organizaron un evento titulado “La situación de la mujer trabajadora hoy”, donde trataron cuestiones alusivas a sus necesidades, como la urgencia de que se implementen guarderías en los lugares de empleo, así como otros puntos que las excedían en tanto municipales, como el hecho de que se sancione una legislación que proteja a las madres solteras y que exista una obra social que contemple la salud de las empleadas domésticas, discusiones sobre las que las sindicalistas identificadas con los movimientos feministas ya habían comenzado instalar. Tras el éxito de la convocatoria, las municipales se propusieron organizar una próxima jornada en donde el panel estuviera compuesto exclusivamente por mujeres sindicalistas.²⁹

La AGEPJ también implementó una política de capacitación para sus afiliados, aunque enfocada principalmente en el perfeccionamiento jurídico. Desde la Secretaría de Cultura del gremio, en colaboración con otras instituciones del ámbito legal, se promovieron diversos conversatorios (Jornadas de Derecho Procesal Civil, de Justicia de Paz, de Derecho Procesal Penal y de Informática, entre otras). No se encontraron registros que indiquen que las mujeres judiciales hayan impulsado jornadas para abordar problemáticas que afectaran a las trabajadoras del sector. Ello nos lleva a inferir que el interés por tematizar en el papel de las mujeres en la vida familiar, laboral y/o sindical no recibió la misma atención que el gremio municipal.

Las activistas del SUOEM integraron redes de articulación ampliadas junto a otras activistas. Tal fue el caso de la Coordinadora de Trabajadoras de Córdoba, conformada por mujeres de distintas conducciones gremiales. En el marco de la clausura de la Década de la Mujer de la ONU en 1985, este nucleamiento elaboró un informe para compartir en el evento con sede en Nairobi, en donde expresaron cuestiones relativas a la participación política de las mujeres, así como propuestas normativas en materia educativa, de empleo y salud.³⁰ Producto de esta serie de vínculos las mujeres sindicalistas comenzaron a organizar encuentros específicos, aceitando aún más sus relaciones.³¹ Sus preocupaciones no se limitaban a abordar problemas que afectaban a las mujeres, aunque muchas de las reivindicaciones planteadas

pretendían beneficiar directamente a este grupo. El fortalecimiento de esta unión entre trabajadoras-activistas permitió forjar un discurso compartido que comenzó a tener eco de manera incipiente en las organizaciones gremiales, buscando derribar, paulatinamente, prácticas sexistas y discriminatorias.

Reflexiones finales

Este trabajo de casos presenta una mirada preliminar respecto a cómo se comenzó a incluir a las mujeres en los sindicatos y bajo qué tipo de perspectiva. Sostenemos que es una primera aproximación, porque la evidencia nos revela, fundamentalmente, datos de tipo cuantitativo (cuántas de ellas llegaron a ocupar cargos y representación en listas). Ahora bien, algunos datos vinculados a los cambios estatutarios, el contenido de los cursos de capacitación y las expresiones de algunos dirigentes en las entrevistas nos permiten aventurarnos a un análisis en donde las percepciones de género y los prejuicios en torno a este universo adquieren expresión, pudiendo, a partir de allí, arribar a algunas conclusiones respecto a los alcances por la democratización en este sentido.

Ciertamente, ampliar la participación hacia actores excluidos y disminuir brechas de desigualdad fueron objetivos que el SUOEM y la AGEPJ persiguieron, aunque de manera disímil, cuestión que se puso de manifiesto fundamentalmente a través de la inclusión de las mujeres en sus armados políticos. El retorno de la democracia ofreció un marco de oportunidad para cuestionar distintos tipos de desigualdades, poniéndose en juego las disputas por la democratización en este aspecto. Las mujeres del mundo sindical y de la política venían poniendo sobre la mesa una serie de discusiones respecto de su inserción en la arena pública, de la cual las organizaciones no pudieron mirar para un costado. En ese camino, el sindicalismo se vio forzado a incluir a las mismas en sus listas si lo que buscaban era no mostrarse anacrónicos y vetustos ante una nueva época social y cultural.

Respecto a los gremios analizados cabe preguntarse, entonces, si aquella integración fue producto de una “concesión” brindada a un sector cuya mayor presencia y visibilización era a todas luces evidente, y cuánto del poder de presión de las trabajadoras incidió en ese proceso. Aunque en los hechos, en cuanto al acceso a cargos y al poder sindical desde la AGEPJ, se puede observar una interesante huella a través de la trayectoria y el quehacer de Mantovani, la falta de discusiones a nivel de directivo y de los cuerpos orgánicos respecto a las problemáticas de las trabajadoras revelan que no había una seria preocupación por integrar a las mismas desde una perspectiva en términos democratizadora. Es decir, más allá de la capacidad de gestión de Mantovani, la dirigente no instaló discusiones de género ni promovió instancias de participación centradas en las trabajadoras; tampoco generó un efecto “cadena”, en el sentido de que su ascenso sea habilitador para la llegada de más mujeres en la Comisión Directiva. Más bien hubo una valoración del

activismo de Mantovani, donde otros elementos, como su pertenencia político-partidaria a la UCR, también estaban puestos en juego. Allí, la noción de *masa crítica* de Dahlerup es útil para analizar en qué medida su presencia permitió torcer el destino de la política en favor de las trabajadoras. Como vimos, si bien su papel fue destacable, tanto por su posición en la estructura gremial, como por la autonomía con la que gozó para definir la política de la secretaría administrativa, espacio que comandaba, sería apresurado considerar su activismo desde la noción aludida. No obstante, es valorable su tarea en tanto garante en la provisión de servicios necesarios para la vida de los afiliados, donde la guardería es un punto central si lo que nos interesa ver es cómo el sindicato recuperó la centralidad de ciertas políticas de cuidados de menores, en cuanto resuelve la vida cotidiana de las trabajadoras en términos de uso del tiempo.

Para el caso del SUOEM, aunque se observa una prevalencia de mujeres en algunos cargos de cierta relevancia jerárquica, lo interesante surge a partir de los cambios que se presentan al nivel del estatuto y en las discusiones que se producen en las jornadas formativas mixtas y exclusivamente de mujeres. Allí no sólo se privilegió que las mujeres ocuparan puestos de dirección, sino que también realizaron hincapié en la necesidad de reformular las normativas sindicales a partir de lineamientos que incluyan las demandas de las trabajadoras y que se plantearan instancias de capacitación tendientes a problematizar el rol de las mujeres en la sociedad, desandando prejuicios que recaían sobre estas. Otro indicio importante refiere al rico activismo que se produjo en reparticiones caracterizadas por su feminización, donde se destacan aquellas del sector salud y educación, que tienen un peso importante en el cuerpo de delegados.

En el Poder Judicial se observa un protagonismo prominente de delegadas mujeres a nivel de las filiales del interior, representando a ciudades cabeceras de algunas departamentales (Villa María, por ejemplo) y otras, en cambio, de pueblos más pequeños, como La Carlota. Analizar las discusiones traídas por este sector de trabajadoras a las asambleas de delegados provinciales podría representar un punto de acceso interesante para ver demandas específicas de mujeres judiciales con asiento en localidades lejanas a la capital, con necesidades posiblemente similares a las empleadas de la ciudad de Córdoba, pero también propias de cada lugar. La evidencia deja entrever que las mujeres estaban ocupando cada vez más estos lugares. Sólo resta encontrar indicios sobre sus agendas.

Respecto a la constitución de las listas que disputaron poder gremial, avizoramos un interés por incluir a mujeres en puestos de toma de decisiones. No obstante, esto se produce de manera solapada, pues son integradas en lugares con menor prominencia en la estructura jerárquica. En ningún caso las trabajadoras encabezaban puestos de secretarías generales, adjuntas, o incluso, gremiales. La única excepción provino de las propuestas de los frentes y expresiones de izquierda, que postularon a mujeres para ocupar puestos de mayor importancia como los indicados.

En el caso del SUOEM, distinguimos una intención por generar transformaciones en términos estatutarios que buscaran adecuarse a los cambios culturales de la época, haciendo de la departamentalización, al igual que otros gremios del país, la estrategia para evidenciar señales de cambio en favor de las trabajadoras. Su creación supuso otro paso en términos de inclusión de la participación, cuestión que, en términos de Tilly, podría comprenderse como parte de un proceso democratizador, ya que permitió que las trabajadoras se convocaran y formulen problemáticas específicas, En suma, aunque la letra estatutaria manifestaba que la Secretaría de la Mujer y de la Familia se encargaría de trabajar cuestiones que reforzaban cierta idea de las mujeres en cuanto madres-cuidadoras, su creación contribuyó a que más trabajadoras pudieran contar con un espacio propio para tejer nexos y articulaciones militantes entre ellas mismas.

También hicimos hincapié en la relevancia que adquirieron las instancias de capacitación sindical como vía para derribar prejuicios y discriminaciones, espacios que permitieron, a través de discusiones puntuales, generar debates tendientes a producir cambios en este sentido. Allí, las articulaciones extra institucionales tejidas con otras sindicalistas y con militantes mujeres de partidos políticos permitieron incluir en este intercambio a un conjunto más vasto de organizaciones. Será tarea posterior superar la fase inicial de concientización para pasar al momento de toma de definiciones bajo esta línea.

Aunque la presencia incipiente de mujeres en esta etapa constituye un indicador de una democratización que aún falta por desarrollarse, su integración en las estructuras, así como la paulatina inclusión de algunas discusiones en las agendas gremiales atentas a sus necesidades representan el comienzo de un camino sin retorno. Las huellas de este primer mojón, definitivamente, adquirirán más fuerza en los años noventa e inicios del siglo XXI, aunque en los ochenta comenzó a gestarse el embrión de algo inevitable: el sindicalismo comenzará a dejar de ser “cosa de varones”.

Referencias

- Amado, A. y Checa, S. (1990). *Participación sindical femenina en la Argentina. Sindicato Gráfico, un estudio de caso*. Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales.
- Andújar, A. (2017). Historia social del trabajo y género en la Argentina del siglo XX: balances y perspectivas. *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos (REFA)*, 8 (8), 43-59.
- Arancibia Agüero, L. (2019). Codo a codo, nunca a los codazos: Las mujeres dirigentes en el sindicato de municipales de Bariloche, Argentina (1983-2011). *La Aljaba, Segunda época*, XXIII, 13-32.
- Argentina (1994). *Informe Nacional – Situación de la Mujer en la República Argentina*.

Arriaga, A. E. (2023). <Mujer, trabajo y participación sindical>: debates y estrategias en la intersección entre sindicalismo y movimiento de mujeres. En M. Gordillo, F. Aiziczon, A. E. Arriaga y M. J. Franco (Eds.) *La reconfiguración del trabajo en democracia. Una mirada desde Córdoba al pasado reciente argentino* (pp. 157-184). Imago Mundi.

Arriaga, A. E. y 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), 188-207.

Arriaga, A. E. y Monterisi, C. (2021). *Entre Nosotras: un periódico feminista en el mundo sindical de los primeros años 90s*. *REMS. Revista de estudios Marítimos y Sociales*, 14(18), 385-412.

Arriaga, A. E. y Aspiazu, E. (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentrada*, 6(1), s/d.

Aspiazu, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino [ponencia]. XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Dahlerup, D. (2005). *The theory of a 'critical mass' revisited* [ponencia]. Annual Meeting of the American Political Science Association, Washington DC, Estados Unidos.

Feijoó, M. y Gogna, M. (1987). Las mujeres en la transición a la democracia. En E. Jelin (Comp.) *Ciudadanía e identidad: las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos* (pp. 129-351). Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.

García de Fanelli, A. M. (1988). Mujeres y empleo público: el caso de las empresas estatales. *Documento CEDES*, 1-82.

García de Fanelli, A. M. (1990). Empleo femenino, tecnología y logro ocupacional en la Empresa Argentina de Telecomunicaciones. *Documento CEDES*, (49). Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

García de Fanelli, A. M. (1991). Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los '60 a la crisis de los '80". *Desarrollo Económico*, 31(123), 395-414.

García de Fanelli, A. M., Gogna, M. y Jelin, E. (1990). El empleo femenino en el Sector Público Nacional. *Documento CEDES* (33), s/d. Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

Ghigliani, P. (2018). Las mujeres trabajadoras en la industria gráfica de los años sesenta y setenta: participación sindical, agencia contenciosa y discursos de género. *Trabajo y Sociedad*, (31), diciembre, 149-166.

Godinho Delgado, D. (1990). Sindicalismo, cosa de varones. *Nueva Sociedad*, (10), noviembre-diciembre, 119-127.

Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Hernández, A. (2018). *Un Gremio Imbatible*. Tinta Libre Ediciones.

Jelin, E. (Comp.) (1985). *Los nuevos movimientos sociales*. Vol. 2, Centro Editor de América Latina.

Jelin, E., García de Fanelli, A. M. y Gogna, M. (1989). El empleo de “cuello rosa” en la Argentina: el caso de un banco estatal. *Documento CEDES*, (24). Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

Jelin, E., García de Fanelli, A. M. y Gogna, M. (1991). Feminización del empleo, segregación y discriminación ocupacional según género: el empleo público en la Argentina. *Documento CEDES*. Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

Kirton, G. & Greene, A. M. (2005). Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction. *European Journal of Industrial Relations*, 11(2), 141-149. SAGE Publications.

Lobato, M. (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Editorial Prometeo.

Norando, V. (2018). Comunismo y trabajadoras: Comisión Femenina de la Unión Obrera Textil, Argentina, 1938-1946. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 29(155), 209-236.

Orlansky, D. (1990). Empleo público y condiciones de trabajo. Argentina 1960-1986. En A. Marshall (Comp.) *El empleo público frente a la crisis. Estudios sobre América Latina* (pp. 20-44). Organización Internacional del Trabajo.

Orsatti, Á. (2004). Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales. *Pistas*, (13), diciembre, s/d.

Osborn, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42(2), 163-180.

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

Roldán, M. (2000). *¿Globalización o mundialización? teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías del género: una interpretación desde las realidades de la organización del trabajo en el apogeo y crisis de una industria nacional autoperpetuante (1960-1990)*. Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Sapp, C. (2022). Dependencias feminizadas de la administración pública en Córdoba. Asalarización de la reproducción como puente a la sindicalización femenina durante los años ochenta. *Coordenadas, Revista de Historia local y regional*, 10(2), julio-diciembre, 200-218.

Sapp, C. (2024). *Los sindicatos de la administración pública de Córdoba frente al problema de la democratización (1982-1991)*. [tesis doctoral, Universidad

Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina].

Scheinkman, L. (2021). *La fábrica de chocolate. Trabajo, género y edad en la industria del dulce, Buenos Aires 1900-1943*. Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. S. Amelang y M. Nash (Eds.) *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp. 23-58). Institució Alfons el Magnànim-Centre Valencià d'Estudis i d'Investigació.

Tilly, C. (2010). *Democracia*. Akal.

Zibecchi, C. (2019). El primer “cuarto propio” en el Estado. Estado, género y expertas en la creación de la Subsecretaría de la Mujer de la Nación (1083-1989). *Revista argentina de Sociología*, 15(25), julio-diciembre, 1-24.

Notas

¹ Con la recuperación de la democracia se multiplicaron las agrupaciones existentes, caracterizadas por una decidida interpelación hacia las instituciones estatales. Redes de organización ampliada como la Unión Feminista Argentina (UFA), la Asociación para la Liberación de la Mujer Argentina (ALMA) y la Organización Feminista Argentina (OFA), se tornaron en núcleos de encuentro en donde las activistas plantearon demandas específicas vinculadas con el ejercicio de la patria potestad compartida, el reconocimiento de las tareas de cuidado como trabajo y la erradicación de la violencia por motivos de género, entre otros tópicos de relevancia. Para esta etapa también se constituyó la Multisectorial de la Mujer, espacio integrado por mujeres de partidos políticos, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, núcleo que realizó una intensa labor, presentando más de treinta proyectos al Poder Ejecutivo y al Poder Legislativo (Zibecchi, 2019).

² Según los datos de las estadísticas oficiales de 1980, el empleo femenino mostró una pronunciada participación en el sector estatal nacional -35,2%-, considerando el conjunto del trabajo asalariado -31,8%- y el total de la actividad económica en general -27,4%- (Argentina, 1994). Las mujeres fueron empleadas en áreas donde se demandaba, fundamentalmente, la ejecución de tareas vinculadas a los servicios sociales y la enseñanza.

³ Entrevista a Eduardo Planas realizada por la autora, en la ciudad de Córdoba el 25 de febrero de 2021.

⁴ El *Acuerdo N° 34, Serie “A”*, del 6 de marzo de 1984, es la primer acordada del periodo democrático en donde se reconocen licencias por razones gremiales a delegados, se hace lugar a los pedidos de Ricardo Giletta (Capital), Fernando Farías (Capital), Manuel Páez (Río IV), José Palma (Río IV), Marcos Chiamarello (San Francisco), Hugo Omar Bustos (Cruz del Eje), Mario Giménez (Cruz del Eje), Néstor Zabala (Marcos Juárez), Mario Maujo (Bell Ville), Juan Cano (Deán Funes), Jorge Leiva (Deán Funes), Euclides Rivera (San Francisco), Héctor Dalmazzo (San Francisco), Luis Brion (Villa María), Mario Fraire (Villa María), Carlos Freisz (Villa Dolores), Fernando Garriga (Capital) y de Armando Battaglia (Villa María), no habiendo mujeres en aquella nómina. Tampoco hubo pedidos de licencia por parte de trabajadoras en las acordadas incluidas en el tomo I, II y III de estos compendios (que incluyen los meses de enero a mayo, mayo a septiembre, y septiembre y diciembre de 1984, respectivamente). *Acuerdos Serie “A” y Resoluciones de Feria, Tomo I, II y III* (1984). Consultados en el Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II, ciudad de Córdoba, Argentina.

⁵ *Acuerdo N° 55, Serie “A”*, Córdoba (2 de abril de 1985). *Acuerdos Serie “A” y Resoluciones de Feria, Tomo I* (1985). Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II.

⁶ Entre los pedidos de licencia gremial que solicita la AGEPJ al TSJ se destacan los nombres de

las trabajadoras Isabel Reyna Luna (Cruz del Eje), Ana Elisa Ochoa (Huinca Renancó), María Luján Pron (La Carlota) y María A. Rigalt (Villa María). *Acuerdo N° 313, Serie "A", Córdoba* (27 de diciembre de 1985). *Acuerdos Serie "A" y Resoluciones de FERIA, Tomo III* (1985). Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II.

⁷ A los pedidos de licencia para las delegadas anteriormente mencionadas se anexionan otros hacia 1990 y 1991, como el de Dina Carrera (Bell Ville), Adela Benedetti (Marcos Juárez), Estela Marconetto de Garrido (La Carlota), Mónica del Pilar Enríquez (Río III), Marta Maurino de Zammataro (Laboulaye) y el de Alicia Susana Isaya de Raso (Laboulaye) *Acuerdo N° 303, Serie "A", Córdoba* (14 de diciembre de 1990); *Acuerdos Serie "A" y Resoluciones de FERIA, Tomo VI* (1990); y *Acuerdo N° 32, Serie "A", Córdoba* (12 de marzo de 1991). *Acuerdos Serie "A" y Resoluciones de FERIA, Tomo I* (1991). Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II.

⁸ A través del testimonio de Biolatto, quien fuera maestra de una escuela de la zona sur de la ciudad de Córdoba, pudimos corroborar que tanto ella como otras trabajadoras fueron electas como delegadas de escuela al poco tiempo de incorporarse a las instituciones. De acuerdo con su fecha de ingreso –tuvo una experiencia de pasante en 1984 y fue efectivizada al año siguiente– inferimos que la actividad gremial en el ámbito de las escuelas comenzó a producirse al año siguiente en que se implementó esta nueva política. Biolatto ocupó el cargo de secretaria general del SUOEM entre 2018 y 2022 e integra actualmente la Intersindical de Mujeres de Córdoba. Entrevista a Beatriz Biolatto realizada por Leticia Medina, en la ciudad de Córdoba el 18 de noviembre de 2020.

⁹ Entrevista a Martha Ray realizada por la autora, en la ciudad de Córdoba el 31 de julio de 2023. Oriunda de la localidad de Cosquín, provincia de Córdoba, Ray se graduó como Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) en 1978. Tras experiencias laborales previas en su ciudad de origen y como docente en la misma casa de estudios, en 1984 se unió a los Equipos Técnicos Multidisciplinarios del Poder Judicial, siendo una de las primeras integrantes fundantes de esta dependencia. Se afilió al sindicato en 1986 y fue delegada gremial. Su activismo sindical disminuyó tras el nacimiento de su hija en 1991. Políticamente, estuvo cerca de la Unión de Estudiantes Secundarios y se afilió al Partido Intransigente, participando en proyectos vecinalistas en Cosquín. En el ámbito laboral, Ray apoyó a listas opositoras a la Lista Celeste y Blanca.

¹⁰ Entrevista a Angélica Marisa Bustos realizada por la autora, en la ciudad de Córdoba el 11 de marzo de 2024. Oriunda de Mendoza, Bustos vino a Córdoba a estudiar abogacía en la UNC e ingresó a trabajar a los Tribunales de Familia el primero de abril de 1991. En ese entonces no había concursos, por lo que la entrevistada da cuenta que obtuvo una carta de recomendación de Horacio Obregón Cano, con quien compartía militancia en Intransigencia y Movilización Peronista, para trabajar en el Poder Judicial. Inicialmente fue empleada en la asesoría de cuarto turno, estando diez años allí, y luego llevó a cabo labores en la asesoría del sexto turno. A los seis meses de efectivizada se afilió a la AGEPJ, convirtiéndose en delegada del fuero en 1997. Entre 2012 y 2014 Bustos formó parte de la comisión directiva del sindicato como secretaria administrativa. Luego volvió a su trabajo de oficina y continuó siendo delegada hasta el 2021.

¹¹ Tres listas en los judiciales (25 de octubre de 1983). *La Voz del Interior*, p. 7. Hemeroteca de la Legislatura de la Provincia de Córdoba, ciudad de Córdoba.

¹² Entrevista a Eduardo Planas realizada por la autora, en la ciudad de Córdoba el 25 de febrero de 2021. Oriundo de la ciudad de Córdoba, Planas comenzó a trabajar en Tribunales en 1978 (fuero penal) y automáticamente se afilió a la AGEPJ; participó de la constitución del cuerpo de delegados de hecho en 1982 e integró la Lista Blanca en las elecciones normalizadoras de 1983. Asimismo, se afilió al Partido Justicialista (PJ) y participó en la Juventud Peronista para la Liberación Nacional. En 1987 se postuló como secretario general por la Lista Verde; tras perder la elección, continuó ejerciendo la tarea de delegado hasta 1998, año en que fue nombrado funcionario judicial.

¹³ Elecciones de judiciales (27 de octubre de 1989). *La Voz del Interior*, p. 6. Hemeroteca de la Legislatura de la Provincia de Córdoba.

¹⁴ Entrevista a Alberto Hernández realizada por la autora, en la ciudad de Córdoba el 17 de abril de 2023. Oriundo de la capital cordobesa, Hernández comenzó sus estudios de ingeniería en la UNC en 1969 y para entonces se involucró en el activismo político y estudiantil en la Izquierda Socialista. En 1980 ingresó a trabajar en la Municipalidad de Córdoba (Dirección de Imprenta) y en 1982 se afilió al Partido Intransigente (PI). En 1984 Integró la Lista Verde en las elecciones del

SUOEM, pero debido a discrepancias solo estuvo un mandato; luego participó de la Lista Naranja y la Lista Azul. Además, fue asesor parlamentario del PI y ocupó roles importantes en el partido. En 2003 fue concejal de Córdoba tras una alianza con Luis Juez. Posteriormente, se vinculó al kirchnerismo y en 2008 regresó a su trabajo municipal, jubilándose en 2011.

¹⁵ *Acuerdo N° 57, Serie "A", Córdoba* (9 de abril de 1986); *Acuerdos Serie "A" y Resoluciones de Feria, Tomo I*, (1986). Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II.

¹⁶ *Acuerdo N° 311, Serie "A", Córdoba*, (5 de diciembre de 1989); *Acuerdos Serie "A" y Resoluciones de Feria, Tomo III* (1989). Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II.

¹⁷ *Acta N° 118* (6 de abril de 1988). *Libro de actas de Comisión Directiva N° 5*, AGEPJ, ciudad de Córdoba.

¹⁸ Entre los beneficios mutuales proporcionados por el gremio se incluían el acceso a medicamentos, fondos por el nacimiento de hijos, defunción y/o enfermedad propia o de familiares y tareas de esparcimiento social. También se brindaban créditos para consumos de mediano alcance y se otorgaban descuentos para la compra de insumos en casas de comercio. Con el paso de los años Mantovani se encargó de incrementar este tipo de convenios, actualizó los montos de los subsidios de acuerdo a los índices inflacionarios y puso a disposición de los afiliados la opción de devolver las sumas solicitadas en cuotas. *Acta N° 112* (16 de diciembre de 1987) y *Acta N° 114* (2 de febrero de 1988). *Libro de actas de Comisión Directiva N° 5*.

¹⁹ *Memoria y balance del periodo de gestión* (1/1/1986-31/12/1986), p. 1. AGEPJ.

²⁰ En una reunión de comisión directiva Mantovani alude, por ejemplo, a la "necesidad imperiosa de designar directiva en la guardería". Luego de analizar el tema se resuelve efectuar un llamado a concurso público, publicando en el diario de mayor circulación los requisitos a reunir para las candidatas. *Acta N° 106* (10 de septiembre de 1987). *Libro de actas de Comisión Directiva N° 5*.

²¹ Entrevista a Eduardo Planas realizada por la autora, Córdoba, el 25 de febrero de 2021; *Memoria y balance del periodo de gestión* (1/1/1986-31/12/1986), p. 1.

²² *Acuerdo N° 11, Serie "A", Córdoba* (5 de junio de 1986); *Acuerdos Serie "A" y Resoluciones de Feria, Tomo II* (1986). Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II.

²³ *Acta N° 116* (9 de marzo de 1988). *Libro de actas de Comisión Directiva N° 5*.

²⁴ *Acuerdo N° 79, Serie "A", Córdoba* (20 de abril de 1987). *Acuerdos Serie "A" y Resoluciones de Feria, Tomo I* (1987). Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Tribunales II.

²⁵ Judiciales firman un principio de acuerdo (19 de mayo de 1990). *La Voz del Interior*, p. 5. Hemeroteca de la Legislatura de la Provincia de Córdoba.

²⁶ Entrevista a Alberto Hernández realizada por la autora, en la ciudad de Córdoba el 4 de diciembre de 2019.

²⁷ *El Municipal N° extra*, año IV, junio de 1989. *Nuevo estatuto del SUOEM*, Capítulo VI, Artículo N° 50, incisos a, b, c, d y e, p. 4. Centro Digital de Documentación Histórica (CeDIDH) del Instituto de Humanidades, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (IDH-CONICET).

²⁸ *El Municipal N° extra*, año IV, junio de 1989. *Nuevo estatuto del SUOEM*, Capítulo VI, Artículo N° 50, incisos a, b, c, d y e, p. 4.

²⁹ En este evento, realizado el 23 de agosto de 1985 en la sede del Sindicato de Empleados Públicos (SEP), participaron alrededor de doscientas mujeres. El panel central estuvo encabezado por representantes de distintos partidos políticos (María Puga de Sánchez por el PJ, Carmen Sena de Colombo del PI, Nora Ciappone por el Movimiento al Socialismo -MAS-, María Goñi del Partido Comunista -PC- y Delia Ambrosini del Partido Socialista Popular -PSP-), quienes resaltaron "el papel que desempeña la mujer trabajadora en la situación socioeconómica argentina". Asimismo, afirmaron la importancia que debía prestarse "a los temas que afectan a ella y su núcleo familiar. También se realizó hincapié en la discriminación que sufrían las mujeres en el acceso a cargos jerárquicos, "en su trabajo, o en la actividad política o gremial", e insistieron en la actuación histórica de las mujeres en tanto protagonistas "de los grandes cambios sociales". Una vez culminada la discusión las participantes analizaron la coyuntura inmediata, haciendo énfasis en las consecuencias del Plan Austral y de la deuda externa. Por último, definieron pautas para las próximas medidas de fuerza convocadas por el SUOEM. *El Municipal N° 3*, Año I, septiembre de 1985, p. 8. Centro Digital de Documentación Histórica (CeDIDH) del Instituto de Humanidades. Reclamamos de empleados públicos al Gobernador (20 de agosto de 1985). *La Voz del Interior*, p. 8. Hemeroteca de la Legislatura de la Provincia de Córdoba.

³⁰ Reunión de mujeres gremialistas (31 de marzo de 1985). *La Voz del Interior*, p. 7. Hemeroteca de la Legislatura de la Provincia de Córdoba.

³¹ Bajo la consigna “La mujer trabajadora en la dirigencia sindical”, por ejemplo, se convocaron en la localidad de La Falda para discutir una serie de tópicos: 1) Que el gobierno restituya la vigencia de la Ley de Contrato de Trabajo, 2) La inclusión del empleo público en un régimen de negociación colectiva, 3) Que la asignatura “Derecho Laboral” se incluya en los programas educativos de las escuelas de nivel medio, y 4) La pronta reglamentación de la Ley N° 20.582 que da paso a la creación de los Jardines Zonales Maternales. Mujeres gremialistas (29 de junio de 1986). *La Voz del Interior*, p. 7. Hemeroteca de la Legislatura de la Provincia de Córdoba.