



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

LIDERAZGO FEMENINO EN LA REINVINDICACIÓN DE LA LUCHA SINDICAL

- CASO SITRAMUN: PERIODO 1995 – 2000

Línea de investigación:

Gobernabilidad, Derechos Humanos e Inclusión Social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología

AUTORA:

Vidal Huaches, Lidia Mercedes

ASESORA:

Benites Medina, Marcela Amanda

ORCID: 0000-0001-9773-5131

JURADO:

Nomberto Bazán, Víctor Raúl

Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo

Luque Velarde, Martha Elena

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a dos personas importantes y en la cual se basa el presente trabajo de investigación, una es mi entrañable madre Rosa Huaches Uzuriaga, en agradecimiento por el infinito amor que nos entregó durante su permanencia en la tierra, y la segunda es Gladys Tapia Cruz, compañera y amiga de luchas de mi madre, no sólo en lo laboral sino también en la vida. Gracias a las dos por enseñarme a luchar y a defender nuestra familia con dignidad; esta tesis va dedicada a ustedes, mujeres guerreras, amorosas madres, mejores amigas, hermanas ejemplares y sobre todo justas y guerreras sindicalistas, lograron a través de la lucha sindical forjar una amistad de años que logró traspasar al infinito, sus historias de lucha serán reconocidas en esta parte académica y sindical, al lado de otras mujeres que también fueron pilares para el reconocimiento de derechos laborales y posterior reposición en sus lugares de trabajo en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

AGRADECIMIENTO

Quiero manifestar mi agradecimiento a mi Madre, por nunca abandonarme pese a las dificultades y desafíos que la vida dio, superando todo obstáculo, enseñándome desde la humildad, transparencia, dignidad y trabajo que podemos acceder a un mundo mejor.

A mis hermanas (las Mariposas Guerreras), por la fuerza, la comprensión y paciencia que han tenido durante todo este tiempo conmigo, estoy segura de que lograrán cumplir sus metas, siempre juntas.

A mis amigas y amigos, por la compañía leal que siempre me han brindado en los peores momentos de mi vida y por creer siempre en Mí, demostrando que el lazo amical también nos hace familia.

A mi Familia Huaches, que pese a todo me enseñaron que de los golpes de la vida uno se hace más fuerte.

Gracias también, a las mujeres sindicalistas del SITRAMUN-LIMA que han contribuido con su testimonio, apoyándome como fuentes de información valiosa y sus buenos deseos hacia mi persona para el desarrollo de este proyecto académico.

Finalmente, a todas aquellas personas que marcaron cada etapa de mi camino académico y profesional y, que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la presente Tesis.

ÍNDICE

<i>RESUMEN</i>	5
<i>ABSTRACT</i>	6
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	7
1.1. Descripción y formulación del problema	9
1.2. Antecedentes	11
1.2. Objetivos	39
1.3. Justificación	40
1.4. Hipótesis	40
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	42
2.1. Bases Teóricas sobre el tema de investigación	42
<i>III. MÉTODO</i>	49
3.1. Tipo de Investigación:	49
3.2. Ámbito temporal y espacial	49
3.3. Variables	50
3.4. Población y muestra	51
3.5. Instrumentos	52
3.6. Procedimientos	54
3.7. Análisis de datos	54
3.8. Consideraciones éticas	54
<i>IV. RESULTADOS</i>	55
<i>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</i>	66
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	77
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	78
<i>VIII. REFERENCIAS</i>	79
<i>IX. ANEXOS</i>	86

RESUMEN

Históricamente los sindicatos representan la conquista de muchos de los derechos ganados a lo largo de la historia de la humanidad en un marco de la lucha de clases. Con el transcurso del tiempo, los métodos y motivos de lucha se fueron adaptando al proceso mismo del tiempo y de las demandas propias de la época. Hablar de sindicatos antes de los años 60 era referirse a la figura masculinamayormente; sin embargo, en la actualidad la presencia femenina en el ámbito sindical ha ido cobrando notoriedad en distintas partes del mundo. Esta investigación tiene por objetivo analizar cómo vivieron su liderazgo las mujeres trabajadoras del SITRAMUN en su lucha por la reivindicación sindical de la Municipalidad de Lima en el periodo 1995 al 2000. Por medio de entrevistas y grupos focales a las mismas, fue posible acercarnos a su experiencia, lo cual trajo una serie de replanteamientos en la esfera personal, familiar, comunal y social, no solo de las mujeres que participan en la vida sindical, sino también en la dinámica social del entorno, proponiendo nuevas formas de relacionarse.

***Palabras claves:* liderazgo femenino, sindicatos, empatía, solidaridad.**

ABSTRACT

Historically, the unions represent the conquest of many of the rights won throughout the history of humanity in a framework of class struggle. With the passage of time, the methods and motives of struggle were adapted to the very process of time and the demands of the time. To speak of unions before the 1960s was to refer to the male figure mostly; however, currently the female presence in the trade union field has been gaining notoriety in different parts of the world. The objective of this research is to analyze how the womenworkers of SITRAMUN lived their leadership in their struggle for the union claim of the Municipality of Lima in the period 1995 to 2000. Through interviews and focus groups with them, it was possible to get closer to their experience, which brought about a series of reconsiderations in the personal, family, community and social spheres, not only of the women who participate in union life, but also in the social dynamics of the environment, proposing new ways of relating.

Keywords: female leadership, unions, empathy, solidarity.

I. INTRODUCCIÓN

La dinámica social desde los años 90 en nuestro país ha cambiado de manera acelerada, la implementación del modelo económico neoliberal ha repercutido en la dinámica social, laboral e incluso en las esferas que se consideran privadas o domésticas, como una suerte de efecto dominó.

Durante el año 1996, estas implementaciones sugerían o exigían un nuevo modelo en términos contractuales sobre todo a instituciones públicas, como es el caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima; dando como resultado el despido de muchos servidores públicos; priorizando los regímenes sindicales, viéndose afectado directamente el SITRAMUN (Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Lima),

Esta investigación pretende conocer y describir el proceso de formación del liderazgo femenino al interior del SITRAMUN durante el proceso de la lucha sindical.

En este contexto, en el capítulo I se plantea la pregunta que da origen al presente estudio que pretende describir las vivencias en el desempeño de su liderazgo de las mujeres trabajadoras durante la reivindicación de la lucha sindical como dirigentes del SITRAMUN LIMA en el periodo de 1995-2000.

En el capítulo II se analizará el marco teórico que respalda el presente estudio, se conocerá la historia de los sindicatos en el mundo, luego en Latinoamérica, y por último en el Perú, y dentro de la misma la incursión de la mujer y su evolución al interior como figura predominante, así mismo, a la luz de la teoría del poder y el enfoque de género se podrá contextualizar el caso de estudio que es el liderazgo de las mujeres sindicalizadas en la reivindicación de la lucha sindical.

En el capítulo III, se describe la metodología utilizada en la presente investigación, la cual tiene un nivel descriptivo y un enfoque cualitativo ya que se centra en conocer las vivencias que tuvieron las mujeres sindicalizadas en el proceso de la lucha sindical después del

año 96. Así mismo, por medio de técnicas como el focus group y la entrevista semiestructurada, se ha podido recabar información relevante relacionada al sentir y percepción de estas respecto a esta etapa de sus vidas y lo que representó en la dinámica social de ese entonces.

Luego, en el capítulo IV, se mostrarán los resultados más relevantes categorizados de acuerdo con la hipótesis principal planteada para el estudio. Aspectos como motivaciones, estrategias y reformulación de los roles asumidos socialmente por las mujeres en el contexto nacional, son algunas de las temáticas que se mostrarán en este capítulo.

En el capítulo V, se discuten los resultados a la luz de las hipótesis planteadas y la teoría disponible en esta materia de los aspectos más relevantes de esta investigación. Siendo un aspecto resaltante la empatía y solidaridad como rasgo característico del liderazgo femenino durante el proceso de la lucha sindical del SITRAMUN, que a la luz de la teoría puede verse como un reflejo del rol materno solo que en otra esfera.

En el capítulo VI, se plantean las principales conclusiones del estudio, las cuales en el capítulo VII, son enfocadas en forma de recomendaciones desde la disciplina que nos ocupa que es la sociología.

1.1. Descripción y formulación del problema

En la actualidad, los espacios de conquista por la mujer peruana se expanden día a día. Hace algunas décadas se dieron las primeras incursiones en ámbitos como el de la educación, la profesionalidad, lo laboral, la política, e incluso en el desempeño de roles de dirección o liderazgo; lo cual era exclusivo para hombres (Zabludovski, 2002).

Es en esta esfera, de la dirección y liderazgo, vinculada al poder político y social en la que muchas mujeres han emergido en el escenario mundial ya sea en defensa de los derechos humanos o los derechos a la participación (Eisler, 1995) ha servido de precedente o de base para muchas mujeres en nuestro país que en su defensa trataron de reivindicar la lucha sindical en favor de uno de los derechos fundamentales, como es el derecho al trabajo; tal es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Lima SITRAMUN, motivo de la presente investigación.

A partir de los años 90 en nuestro país, debido a la naturaleza del nuevo modelo económico adoptado, el neoliberal a través del consenso de Washington, se dio una serie de reformas económicas que traía consigo reformas de índole (Loayza, 2011)

Para el año 1993, Alberto Fujimori, presidente del Perú decretó la flexibilización de las normas laborales la cual condujo a formas diversas de contratación (Loayza, 2011). Esta reforma constitucional de índole laboral buscó conferir los derechos laborales a las leyes y necesidades del mercado, quedando el Estado fuera de la regulación laboral entre empleador-trabajador, pasando el Estado a tener un rol de espectador o “*fiscalizador*” de estas actividades. En este contexto, en el año 1996 el alcalde de Lima Alberto Andrade Carmona¹ decide acatar esta ley y procede al despido masivo de aproximadamente mil quinientos (1,500) trabajadores municipales por diversos motivos entre los que figuraban el cese de los servicios por la excedencia del ejercicio del derecho a huelga el cual tiene amparo constitucional; entre estos

¹ Alcalde de Lima. Periodo 1996-2002

despidos figuran los despidos de la Junta Directiva del SITRAMUN-LIMA, los que al transcurrir del tiempo fueron considerados ilegales por el Poder Judicial. (Sitramun. web).

A raíz de la puesta en práctica de las nuevas normas ya mencionadas, que trae como consecuencia el despido masivo de muchos trabajadores, entre ellos los de la Municipalidad Metropolitana de Lima; el sindicato SITRAMUN-LIMA, inicia un proceso de lucha por la recuperación de sus derechos laborales, y en este proceso fue notorio el predominio *de la figura de la mujer como Líder* y organizadora en esta lucha por la reivindicación de sus derechos. Para entonces, los paradigmas con respecto a líderes en lucha sindical aún estaban representados por varones, aunque las mujeres integraban y comandaban “comisiones” que tenían la misión (entre otras) de elaborar estrategias de “visualización” de la lucha, ellas eran las responsables de que esta movilización trascienda; pero, su liderazgo era aún invisible.

De acuerdo con la historia sindical, durante las manifestaciones de reclamos se producen enfrentamientos (Garza, 2010), entre los miembros del SITRAMUN- LIMA y los representantes del Estado Peruano, que para este caso es la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, donde se dan una serie de actos de violencia, los cuales según algunas hipótesis que se manejaron, fueron provocados por “infiltrados” con el propósito de desestimar y desnaturalizar dicho reclamo y boicotear al gobierno local. Para ese entonces la coyuntura entre el Gobierno Central y el Gobierno Local estaba en contraposición (Sitrams Web).

En este contexto particular de discrepancia entre ambos gobiernos, muchos de los dirigentes del SITRAMUN-LIMA tomaron acción protagónica mediante la lucha, pero en este proceso se dio una ruptura al interior del sindicato, lo cual se evidencia cuando La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) resuelve en noviembre del 2004 mediante el CASO-12.084, el hecho de que muchos dirigentes y la abogada defensora por la lucha del sindicato habrían recibido pago por ocasionar dichos disturbios por parte del gobierno central

en manos del Servicio de Inteligencia Nacional (SIN). Este escenario permitió que muchos miembros del sindicato entre ellas las mujeres que integraban los comités, emprendieran paralelamente su propia lucha, que era por las razones correctas, en defensa de sus derechos y a la vez buscarían diferenciarse del mismo grupo.

Se considera importante mediante este estudio, conocer primero las condiciones en que las mujeres ingresan al mundo laboral en la Municipalidad Metropolitana de Lima, sobre todo cómo forman parte del sindicato y cómo se va dando su participación al interior de este, y, en segundo lugar, cómo vivieron la lucha sindical en el periodo 1995-2000.

1.1.1. Formulación del Problema

- Pregunta General

¿Cómo vivieron su liderazgo las mujeres trabajadoras en la reivindicación de la lucha del sindicato SITRAMUN-LIMA en el periodo de 1995 – 2000?

- Preguntas Específicas:

- a) ¿Cuáles fueron las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras sindicalizadas para acceder a espacios de poder dentro del SITRAMUN-LIMA?
- b) ¿El liderazgo de las mujeres en la lucha sindical en el periodo 1995- 2000 representó una reforma sindical?
- c) ¿El liderazgo de la mujer en la reivindicación de la lucha sindical en la Municipalidadde Lima en el periodo de 1995 al 2000 afecto su vida familiar?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Historia de los sindicatos:

Primeramente, es importante definir el concepto de sindicato, que, de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, es una organización de trabajadores para la defensa y

promoción de sus intereses sociales, profesionales y económicos relacionados con su actividad laboral con respecto al centro de producción y/o servicios (empresa, taller, fábrica, organismo estatal) con quien tengan relación laboral (RAE). El origen de la palabra es griego, proveniente de *síndico* que es un término que se empleaba para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó *síndicos* a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y, ya más adelante, se utilizó la palabra *síndico* con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario (Santos, 2016).

El concepto moderno de *sindicato* nació entre los patronos para evitar hacerse la competencia en los precios, se sindicaron formando una asociación que gestionaba no solo la colocación de sus productos en el mercado, sino que acordaban el precio que cobrarían de manera uniforme. En nuestros tiempos lo más parecido a esos **sindicatos** son nuestras cooperativas agrícolas. Los trabajadores con el correr del tiempo tuvieron que aprender de los empresarios ya que decidieron, agruparse en sindicatos que vendían mano de obra en vez de trigo o carbón y con ello consiguieron mejorar muchísimo el precio del trabajo, es decir el salario o jornal. Cabe señalar que el gran enemigo del **sindicato** no era el patrón, sino el trabajador no sindicado o los otros sindicatos del mismo sector (Santos, 2016).

En la actualidad, el sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido el reconocimiento de derechos. En el proceso de conquista de “derechos”, **los sindicatos** han combatido a patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, valiéndose de una herramienta necesaria de intensificar las luchas extremadas como son huelgas y paros generales, para obtener el reconocimiento mínimo de conquistas.

La historia sindical se ha desarrollado en paralelo al crecimiento de la conciencia del movimiento obrero desde el siglo XIX. Inicialmente los autores como Beatrice Web, Marotta,

Abad de Santillán, entre otros enfocaron su atención en las luchas sindicales y movimientos de protesta en relación con los partidos políticos. Desde los años 60, la historia sindical ha sido redefinida y expandida por historiadores, como E. P. Thompson y Eric Hobsbawm (1989) en Europa, y Julio Godio en América Latina (Herrera, 2011) quienes prestaron más atención a las condiciones sociales de vida y trabajo de los trabajadores, así como los entornos socio políticos en que se desarrollan.

En Inglaterra, en la segunda mitad del siglo XVIII se inicia el proceso de una transformación económica, social y tecnológica conocida como la Revolución industrial (Primera) la cual se extendió por casi toda Europa Occidental y Norteamérica y que concluyó entre 1820 y 1840. Este suceso marcó un punto en la historia, ya que modificó e influyó todos los aspectos de la vida cotidiana del hombre de aquel entonces. La revolución Industrial inicia una transición que acabaría con siglos de trabajo de mano de obra basada en el “trabajo manual” y el uso tradicional de los animales como medios de transporte; por ejemplo, en el rubro textil esta transición se dio a finales del siglo XVIII, el paso de una economía fundamentalmente agrícola a una economía industrial influyó sobremanera en la población, que experimentó un rápido crecimiento sobre todo en el ámbito urbano dándose las grandes migraciones del “campo a la ciudad”. Con el transcurrir del tiempo el desarrollo de los barcos y ferrocarriles a vapor así como el motor de combustión interna y la energía eléctrica supusieron un progreso tecnológico sin precedentes durante la segunda mitad del siglo XIX.

Como resultado del proceso de desarrollo industrial nacieron nuevos grupos o clases sociales encabezadas por el proletariado —los trabajadores industriales y campesinos pobres— y la burguesía, dueña de los medios de producción y poseedora de la mayor parte de la renta o ganancias y el capital. Este nuevo escenario social-económico dio pie a problemas sociales y laborales iniciándose protestas populares y el desarrollo de nuevas ideologías que propugnaban y demandaban una mejora de las condiciones de vida de las clases más desfavorecidas, por la

vía del sindicalismo, el socialismo, el anarquismo, o el comunismo. En estos primeros años como consecuencia de la industrialización se vino dando una degradación de las condiciones de vida de los trabajadores entre los que figuraba: aumento de la jornada laboral, pérdida salarial o disminución de ella, la generalización del trabajo infantil y femenino y la negación de ayuda económica para enfermedades, paro forzoso o vejez (Paez-Camino, 1991). En estas circunstancias surge un hecho que en ocasiones fue tomado como mito, que tiene como personaje principal a Ned Lud, un trabajador joven, que supuestamente rompió dos telares en un arranque de ira en 1779, y cuyo nombre pasó a ser emblemático para los destructores de máquinas. El movimiento encabezado por artesanos ingleses en el siglo XIX, fue conocido como el Ludismo, realizaron protestas entre los años 1811 y 1816 contra las nuevas máquinas que destruían el empleo, ya que las nuevas máquinas reemplazaban a los artesanos menos cualificados y que cobraban salarios más bajos, dejándoles sin trabajo; siendo consideradas como las primeras practicas del movimiento obrero (Marín, 2014).

El historiador Eric Hobsbawm (1952) consideró a este movimiento de destrucción de máquinas como una forma de "negociación colectiva por disturbio", en Gran Bretaña, ya que la diseminación de fábricas en el país hizo que las manifestaciones a gran escala fueran poco prácticas. Paralelamente, existían organizaciones de tejedores y artesanos ingleses, que se agrupaban en "cofradías o hermandades", que tomaron el modelo de los gremios de la edad media, estos grupos de trabajadores organizados no cuestionaba la industrialización, sino que más bien su fin era conseguir las mejores condiciones laborales en la relación empleador-trabajador.

La primera forma organizativa que adoptó el movimiento obrero recibió el nombre de societarismo, ya que los trabajadores se organizaban en forma de sociedades por oficio y por localidad. Dichas sociedades obreras fueron de dos tipos: las sociedades de ayuda mutua y las sociedades de resistencia las cuales tenían el objetivo de resistir al capitalismo. En su reacción

el gobierno inglés prohibió cualquier tipo de asociaciones siendo perseguidas y forzadas a operar desde la clandestinidad. En sus inicios el sindicalismo británico optó, por las reivindicaciones de índole económicas, lejos de la adhesión a ideales políticos revolucionarios, ya para los años de 1830 y 1840 se fundaron asociaciones obreras en más países del continente europeo como Alemania, Francia, España y Bélgica. Para los años 1838 y 1848, el movimiento obrero británico pasó a la acción política utilizando el cartismo (movimiento en Inglaterra que trató de presionar al parlamento mediante la recogida de firmas en apoyo a la reivindicación de ciertos derechos como el sufragio universal masculino), este movimiento nuevo llamado “cartismo” (Carta del Pueblo) organizó huelgas, pero el movimiento fracasó a causa de la represión, de las divisiones internas y la derrota de la revolución de 1848 en Europa (Paez-Camino,1991).

Entre 1850 y 1880, surgen los modernos Estados nacionales e industrializados como Francia, Italia y Alemania; en esta época surge el socialismo científico de Marx y Engels, proporcionando el fundamento teórico necesario al surgimiento de los Parlamentos modernos en los distintos países capitalistas de Europa. Es en tal contexto, las doctrinas socialistas empezaron a crear partidos de clase, (de carácter exclusivamente obrero) con el nombre de Partido socialdemócrata (con personalidades como Kautsky² en Alemania en 1890 o Lenin en Rusia en 1900). Los obreros se reunían en organizaciones marxistas revolucionarias con el propósito de conseguir el sufragio universal masculino pero la unión obrera a nivel nacional se encauzó dentro de un plano internacional, se convirtió en miembro del Partido Socialdemócrata de Austria (SPÖ). Después de la muerte de Engels, en 1895, se convirtió en uno de los más importantes e influyentes teóricos del socialismo naciendo así la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT) o Primera Internacional, luego vendría la Segunda Internacional, la Tercera y Cuarta Internacional.

² Karl Kautsky en 1875

En Inglaterra en 1824 se establece por primera vez el derecho a la libre asociación de los trabajadores, donde la huelga es el principal mecanismo en su lucha; y la jornada de las ocho horas de trabajo, el mayor logro del movimiento obrero, instituido un 01 de mayo de 1886, tras una huelga de trabajadores en Chicago (EE. UU.). Sin embargo, la actividad sindical fue legalizada en el último cuarto del siglo XIX y en 1920, el 60 % de trabajadores manuales masculinos de Gran Bretaña ya estaban afiliados a los sindicatos (Giddens 1998).

Cuando comenzó a desarrollarse la industria moderna los trabajadores de la mayoría de los países carecían de derechos políticos y tenían escasa influencia sobre las condiciones de trabajo en las que se encontraban. Los sindicatos se desarrollaron al principio como medio de contrarrestar el desequilibrio de poder entre obreros y trabajadores (...) Al principio, los sindicatos eran fundamentalmente organizaciones defensivas que proporcionaban los medios con los que los trabajadores podían enfrentarse al abrumador poder que tenían los empresarios sobre sus vidas (Giddens, 1998 p. 406).

1.2.2. Sindicalismo en América Latina

A principios del siglo XX, surgen en América Latina las primeras organizaciones de trabajadores; por una parte, como resultado de la inmigración europea a países como Argentina y Brasil trayendo consigo sus ideologías anarquistas; y, por otro lado, se da como resultado de la explotación de la minería en Chile y Perú las cuales se hicieron denominar “asociaciones mancomunales” que eran del tipo de resistencia persiguiendo la mejora salarial y el respeto y mejora de las condiciones laborales. (Zapata, 1975 p. 7)

En un primer momento, las luchas por parte de los movimientos o grupos sindicales fueron frontales o de confrontación caracterizándose por luchas violentas. Ya en un segundo momento como parte del contexto mundial se dieron más recursos en que amparar su lucha, tales como los derechos del niño y la mujer, así como el derecho a la huelga.

En pleno siglo XX, la formación de la clase obrera en América Latina se da como consecuencia de la evolución política de la sociedad y por la organización para el trabajo y de la producción, del impacto de la migración sobre las actitudes obreras y de las condiciones espaciales específicas que prevalecían en las regiones en las que se desarrollaba actividad industrial. Para el caso de Argentina durante la dictadura Peronista las variantes del trabajo y de producción eran enfocadas desde el aspecto político; de allí que el enfoque previo acerca de una clase obrera "revolucionaria" es abandonado en favor de una visión mucho más pragmática sobre la participación de los trabajadores en la política; caso similar sucede en Brasil. (Zapata; (s,f)).

Tanto los conflictos laborales, las actitudes obreras y los acontecimientos políticos se consideraban dentro del contexto del marco de referencia legal e institucional que surgió en los años veinte y treinta y que contribuyó al control de las demandas económicas de la clase obrera y terminó en la subordinación del movimiento obrero al Estado. En regímenes populistas como Argentina, México y Brasil el proyecto político industrializador es interpretado como resultado de una alianza política entre empresarios, obreros y el Estado.

Ya en el siglo XXI, entre los años 70 a 80 y como resultado del Estado de Bienestar, el capitalismo debería tener en cuenta el balance social dentro del paquete laboral, es decir se tomaba en cuenta aspectos como la salud, la vivienda y educación para los trabajadores motivo por el cual se da migraciones del campo a la ciudad. Este trueque entre el reconocimiento de los sindicatos, de los derechos obreros, de la seguridad social, de la vivienda, estabilidad en el empleo y de limitaciones salariales, autoritarismo empresarial y control del derecho a huelga en un escenario; y en otro aparece como el arreglo típico entre el movimiento obrero y el Estado en el contexto nacional (Morris, 1967).

Desde la mirada de sociólogos como Alain Touraine et al. (1967) al sur de Chile, en 1957, se realizaron estudios acerca de las formas de transición entre la sociedad tradicional a

la sociedad moderna y el efecto de esta mutación en la clase obrera. En estese comparó a obreros de planta siderúrgica de Huachipato con los obreros del carbón de Lota, donde la conciencia obrera resulta de su historia ocupacional, de los niveles de calificación y de las experiencias migratorias, así como de las estrategias empresariales y de la localización espacial de la industria, más que de un objetivo protagónico predeterminado que la "clase obrera" esté llamada a cumplir. Para ese entonces los hallazgos corregían la visión prevaleciente en Chile, que el movimiento obrero era percibido y considerado como parte de la izquierda y por ende sujeto a las posiciones ideológicas que defendía el Partido Comunista. Con esta investigación se demostró que era posible encontrar diferencias entre trabajadores que, de acuerdo con sus posiciones ideológicas, pertenecían al mismo movimiento, contribuyendo al desarrollo de una interpretación más estructural, donde los factores subjetivos y objetivos estaban combinados.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) en los años 60 llevó a cabo estudios en Brasil, Argentina y México sobre la actitud de los empresarios con respecto a la lógica estatal, dando como resultado, que, eran dependientes de las iniciativas del Estado. Los empresarios latinoamericanos (Cardoso, 1968) estaban más interesados en beneficiarse de niveles de protección aduanera, en luchar por obtener subsidios de los ministerios, altos precios para sus productos y subvenciones para las materias primas importadas, que en el desarrollo de proyectos de inversión sobre la base de sus propios recursos.

Estas observaciones sobre los hallazgos de investigación acerca del impacto de la modernización en Latinoamérica, la constitución de la clase obrera y la relación entre empresarios y el movimiento obrero subrayan la subordinación de ambos actores a la acción estatal. Se coloca al Estado como actor principal en la articulación de las presiones que venían de cada lado. Esto se explicaba porque el Estado era también el agente central del proceso de industrialización y, por tal motivo le interesaba mantener a esos dos actores (empresa-clase obrera) en la misma sintonía política (Erickson, 1977).

Es así, que los sindicatos en vez de representar a la clase obrera, se convierte en un agente estatal de control de las demandas obreras, donde el poder del liderazgo se derivaba más de su capacidad de control de los trabajadores que de su capacidad para influir en las decisiones del Estado. Los conflictos laborales que se dieron tomaron un carácter político, no necesariamente porque el movimiento obrero cuestionara el sistema político sino por la existencia de relaciones especiales entre el liderazgo sindical y el Estado. Para el surgimiento de movimientos sociales la concepción y aceptación de una ideología crítica no era una condición necesaria, los hallazgos de Barrera (1965) y de Landsberger (1967) sobre las actitudes de los líderes sindicales en Chile mostraron cómo el radicalismo ideológico podía coexistir en perfecta relación con posiciones en extremo economicistas en un país en el cual la participación política del liderazgo sindical en los partidos comunistas, socialistas y demócrata-cristianos estaba generalizada. ¿Cuántos trabajadores sindicalizados existen en un país?; ¿están en un régimen de sindicalismo de empresa o de sindicalismo de rama?; ¿qué arreglos institucionales gobiernan la relación del movimiento obrero con el sistema político? Estudios realizados (Torre, 1974; Zapata, 1968; CENIET, 1978; Talavera y Leal, 1977; Yépez del Castillo y Bernedo Alvarado, 1985) pusieron en tela de juicio el peso de la clase obrera en la estructura ocupacional, y demostraron que el movimiento obrero tenía poder político a pesar de la debilidad que tenían desde el punto de vista de su capacidad de afiliación de los trabajadores activos.

Las bajas tasas de sindicalización resaltaban el hecho de que el movimiento obrero dependía más de sus vínculos políticos con el Estado y del poder en sectores económicos estratégicos, como es el caso de los sindicatos de ramas como los obreros del cobre, del petróleo, del automóvil, del acero, de la carne, que en el número de trabajadores que representaban. Los datos acerca de los niveles de sindicalización muestran que el peso cuantitativo de los trabajadores organizados no es tan significativo para la capacidad de

negociación del movimiento obrero en comparación con su relación política con el Estado, evidenciando así que el poder se deriva de la ubicación estratégica en el sistema económico, que tiene dimensiones más políticas que de los compromisos ideológicos con proyectos alternativos de sociedad o del poder de negociación en la esfera de las relaciones laborales. La investigación acerca del vínculo entre sindicalismo y Estado demuestra que existe un mayor grado de instrumentalismo hacia la ideología sindical y que a pesar de las tasas reducidas de sindicalización, el poder político sigue siendo la base del poder que el movimiento obrero puede poner en juego para negociar sus demandas de diversos tipos.

En Bolivia, Chile o Perú, los movimientos obreros autónomos eran parte de movimientos sociales ideológicamente orientados, revelando que ciertas categorías de Trabajadores como los mineros, desempeñaban un papel importante en el ejercicio del poder de clase. Estudios para el caso de los mineros chilenos (Barrera, 1978; Zapata, 1975) concluyen que la naturaleza radical de su acción política en las minas no correspondía necesariamente a una orientación "revolucionaria" sino que se trataba de un radicalismo asociado con la presión por la satisfacción de demandas materiales que se expresaba frecuentemente a través de confrontaciones violentas que resultaban de la naturaleza de enclaves de las minas, más que de preferencias ideológicas muy precisas.

El caso peruano, Laite (en De la Grarza, 2000) resalta que la composición social de los mineros peruanos como el campesino minero de empresas como Cerro de Pasco Corporation era útil para explicar algunos de los problemas del movimiento obrero en la sierra peruana. Por su parte, Zavaleta (1978) identificaba al caso boliviano como un grupo de mineros muy conscientes; lo que desliza que la hipótesis del carácter instrumental de la acción de esos trabajadores estaba condicionada por los contextos nacionales.

El movimiento sindical latinoamericano varía de un país a otro tanto en antigüedad y en orientación política. Como rasgo común, los tres momentos cruciales del movimiento

sindical latinoamericano coinciden con tres fenómenos económicos continentales: las repercusiones de la Primera Guerra Mundial, la crisis económica originada en Europa en 1930 y el desajuste económico, por la diferencia de precios entre los productos de exportación y los de importación, surgido a raíz de la Segunda Guerra Mundial. Como consecuencia de ello también hubo crisis en las ideologías principales del movimiento obrero: anarcosindicalismo, socialismo, comunismo y cristianismo. Por ello, es posible concluir que el sindicalismo latinoamericano tuvo el reto de constituir movimientos de solidaridad continental dentro de las grandes centrales internacionales (Mojica, 2013).

Finalmente, en países como Colombia y Venezuela, la investigación estuvo limitada por enfoques muy cronológicos, de reconstrucción factual más que de investigación histórica o de análisis sociológico.

1.2.3. Sindicalismo en el Perú

Según Villavicencio (2010) las primeras empresas que se establecen en el Perú, se dan a finales del siglo XIX, y paralelamente surgen los primeros gremios de artesanos, quienes se constituyen como Confederación de Artesanos de Unión Universal en 1886. Las primeras organizaciones sindicales del Perú son lideradas por la Federación de Obreros Panaderos Estrella del Perú, que se desafilia del gremio de los artesanos en 1904. Nueve años después, en 1913, las organizaciones sindicales quedan centralizadas en la Federación Obrera Regional Peruana y en 1918, en la Federación Obrera Local de Lima.

Para el sindicalismo peruano, la primera conquista fue lograr la jornada de las 8 horas de trabajo como consecuencia de la huelga de 1918, la cual fue convocada por la Federación Obrera Local de Lima, dando como resultado la emisión del Decreto Supremo que la secunda el 19 de enero de 1919. Una década después en 1929, José Carlos Mariátegui promueve que el movimiento sindical peruano se organice en una sola Confederación General de Trabajadores

del Perú, siendo la CGTP como representante. Esta organización sindical centralizada impulsa la mayoría de los movimientos huelguísticos de protesta de aquellos años, pero el 12 de noviembre de 1930 fue disuelta por el Decreto Ley N° 6926.

De acuerdo con Villavicencio (2010) el Estado peruano respondió represivamente e intervencionista frente al movimiento sindical de aquel entonces, es así como en la Constitución de 1933 se reconoce jurídicamente a los trabajadores el derecho a constituir sindicatos enmarcados en el derecho general de asociación (artículo 27); y para 1936, mediante el Decreto Supremo del 23 de marzo se establece el derecho al Registro Sindical. En 1944, con la influencia del APRA se forma la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), la cual contiene a algunas federaciones regionales tanto de Lima, Callao y la zona norte del país, iniciados a mediados de la década de los años 40. Según Drinot (2012) con el tiempo el APRA logró controlar a la CGTP aplicando una estrategia política relacionada “anticomunismo criollo”; para el autor, la CTP logra centralizar a las federaciones de trabajadores de distintos rubros como azucareros, mineros del centro, textiles, gráficos, empleados bancarios, empleados particulares, periodistas, etc.

Villavicencio (2010) menciona que entre 1945 y 1948 el número de organizaciones sindicales registradas en nuestro país se duplicó, a razón de los efectos de la Segunda guerra Mundial que afectó la economía, y por la influencia de doctrinas democráticas que trajeron consigo el triunfo de los países aliados; difundándose el uso del pliego de reclamos, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Los años siguientes la dictadura del general Odría (1948-1956) se caracterizaron por su fuerte represión al movimiento sindical. Para el segundo gobierno de Prado (1956-1962) el país logra un modelo de negociación política avalado por el movimiento sindical influido por el APRA que promovía los principios del sindicalismo libre.

Según el autor (Villavicencio, 2010) el 3 de mayo de 1961 el Estado emite el Decreto

Supremo N° 009, con el que se reglamenta el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referido a la libertad sindical. y a la protección del derecho de sindicalización, ratificado el 9 de diciembre de 1959 mediante la Resolución Legislativa N° 13281. Este decreto y su modificatoria: el Decreto Supremo N° 021 del 21 de diciembre de 1962, son las principales normas sobre las que se estructura el sindicalismo en el Perú, así como ese mismo año empezó a regir el salario mínimo vital.

Para esa época había dos ideologías en contraposición, el APRA y el partido Comunista, debido a la conservación de la “ideología” el partido Comunista promueve la creación de una nueva central sindical. De allí en adelante, y por más de veinte años, el APRA mantuvo el control del movimiento sindical en el país; sea en la clandestinidad o en la legalidad, el APRA pudo organizar a los sindicatos no solo a través de la CGTP, sino que construyó una confederación laboral propia, la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP). Para algunos autores, la CTP aprista fue la cabeza del movimiento sindical desde 1940 hasta mediados de la década de 1960, contexto que marcó el derrumbe de su predominancia (Huber 1983; Valladares 1987; Manky 2011).

A pocos meses del golpe militar de Velasco, el 14 de junio de 1968 se forma la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) que retoma el nombre de la central fundada por José Carlos Mariátegui en 1929. En este periodo la CGTP conglomeraa los sectores de construcción civil, trabajadores de la industria metalúrgica, profesores primarios y secundarios, choferes, pescadores, siderúrgicos de Chimbote y federaciones departamentales de Arequipa, Cusco y Puno, representando en ese momento a 140 mil trabajadores (Sulmont 1976). Sin embargo, en el panorama regional, el movimiento sindical peruano no tuvo mayor crecimiento como fue el caso de otros países de América Latina; Huber (1983, p. 65) señala que la tasa de sindicalización fue para fines de la década de 1960 de rango medio en la región, apenas de un 19%. Durante el gobierno de Velasco, la CTP y el APRA pierden predominio en

el movimiento sindical, mientras que la CGTP aumenta su influencia y crea nuevas federaciones, agrupando a las organizaciones que se habían desafiado de la CTP, y en 1971, la CGTP es reconocida oficialmente como la representante en ese momento a más de 400 mil trabajadores.

El contexto internacional de ese entonces era favorable hacia la radicalización, por influencia de las revoluciones cubana y China, quienes crearon el escenario propicio para la proliferación de grupos de izquierda que vieron en los sindicatos importantes bases de apoyo (Huber 1983; Roberts 1996). También el Perú, en aquellos años vivió un acelerado proceso de industrialización que dinamizó el espacio sindical; por ello entre los años 1961 – 1971 la fuerza laboral experimentó un rápido crecimiento, aumentando de 428,700 a 643,900 trabajadores (Roberts 1996). Dinamizando al movimiento obrero, dándole la posibilidad de ejercer presión sobre el Estado, a través de huelgas y manifestaciones debido a la expansión de la masa trabajadora. Para 1971, el movimiento sindical peruano tiene influencia democrática y cristiana, da lugar a la creación de la Confederación nacional de Trabajadores, la cual no impactó. El año siguiente en 1972, se crea La Central de trabajadores de la Revolución Peruana, la cual tiene el fin de controlar el movimiento sindical, pero desaparece junto con el gobierno militar.

Constituye un hecho resaltante para Zapata (2014) que, en el año 1977 como respuesta a la persecución de los dirigentes durante el gobierno militar se dio lugar a una protesta organizada por la CGTP el 19 de julio, el 27 y 28 de febrero y el 23 y 24 de mayo del 1978, seguida por la huelga de los maestros decretada por el SUTEP en mayo de 1978. Durante 1980 y 1985 el movimiento sindical peruano ha seguido con su lucha; y en la década de los 90 se inició una nueva confrontación entre los trabajadores y el estado peruano, la cual arrasó con los derechos laborales.

Durante el periodo de gobierno del presidente Alberto Fujimori se producen despidos

masivos, los trabajadores y los líderes sindicales son perseguidos, torturados, desaparecidos y asesinados. El modelo económico implantado por el Estado subyuga las relaciones laborales donde los sindicatos giran alrededor de la empresa o el centro de trabajo, donde la representación mayoritaria de sus representados era esencial, dificultando así la formación de nuevos sindicatos y el fortalecimiento de los ya existentes. Según Vásquez (2008: p. 122),

Fujimori: aplicó un programa de ajuste estructural, con el cual se privatizó una gran parte del sector público [dejando] los precios en manos del mercado, [eliminando] la mayoría de las protecciones arancelarias, se trató de llegar a un acuerdo con los acreedores extranjeros y se dio prioridad a la inversión extranjera.

Como consecuencia de ello hubo disminución del poder de los sindicatos, y el poder de negociación entre los empleados y empleadores quedando los primeros en situación de desventaja (Bebbington, et al., 2008). En el 2001 tras la huida de Fujimori del país, el congreso elige a Valentín Paniagua, quien ejerce el mandato como administración transitoria en el periodo del 2 de noviembre de 2000 al 28 de julio de 2001; pero las normas laborales dadas en el gobierno anterior seguían vigentes.

El gobierno de Alejandro Toledo (Julio 2001 a Julio 2006) se centra en el fomento de la inversión extranjera, mediante la firma de tratados de libre comercio y la consolidación de la recuperación democrática. En este periodo la economía del Perú crece orientada hacia las exportaciones, las normas laborales dadas durante el gobierno de Fujimori, tampoco fueron modificadas en este periodo. De acuerdo León (2009) en este periodo el número de trabajadores sindicalizados aumentó: “en forma sostenida, pasando de 83,509 en el 2004 a 128,856 en el 2009, del total de la PEA. Igualmente, durante el mismo período se registró la constitución de más de 100 organismos sindicales al año”.

1.2.4. Participación de la mujer en la historia de la lucha sindical

Los inicios de la incursión de la mujer en el mundo sindical se remontan desde el inicio

de los sindicatos mismos. En 1872 se instaló la “Sección Uruguaya de la Asociación Internacional de Trabajadores” (AIT) formando parte de la asociación artesanos como trabajadores de otros sectores; esta AIT, llegó a instalarse en la Jura Suiza, después de la inserción de anarquistas y marxistas en el congreso de la Haya en 1872, quienes tenían como punto de partida la lucha de clases en contra del capitalismo en aras de una sociedad libre, igualitaria y socialista. Su prédica fue difundida a través de los periódicos: *El Internacional* en 1878 (Zalacosta, 1978) *La revolución social* en 1882 y *La Federación de los Trabajadores* en 1885.

En 1881, una Sección Femenina forma parte de esta Federación Internacional; convocándose a las “madres y las que estaban en proceso de serlo” para reclamar la libertad de la Revolucionaria rusa Jessa Helfman³, presa en las cárceles zaristas. Esta AIT mediante las páginas de “La lucha Obrera” desde mayo a septiembre de 1884 tocaría temas femeninos (Gonzales, 2004). En sus inicios esta AIT tocaba temas como doctrinas, tales como: el derecho al voto, la subordinación económica de la mujer, también desarrolla discursos que buscaban mostrar que las labores que la mujer realiza al interior del hogar tiene un valor en el mercado que debe ser reconocido y retribuido por el hombre en pro de la igualdad de oportunidades de ambos sexos; así mismo, en sus páginas reclamanel derecho a “la voz deliberada” en la comuna en un marco de derechos políticos y promueve a la unión de hombres y mujeres hacia una misma causa (Gonzales, 2004).

En esos mismos años (1884.1889) en España Teresa Claramunt, sienta las bases para un feminismo obrerista, como nacida en el seno de una familia obrera ligada a la industria textil de la lana, su aprendizaje fue el trabajo, aunque también fue a la escuela, gustaba pasar tiempo en compañía de mujeres mayores e instruidas; y se integra muy joven como secretaria a la Federación Regional de Trabajadores Españoles (FRTE), la continuación de la Primera Internacional; participando en mítines, tertulias y prensa se hizo notar. También se destaca su

³ Una de las 06 nihilistas acusada del asesinato del Zar de Rusia, Alejandro II

participación activa en la “Huelga de las siete semanas” (1983) que se realizó con el objetivo de la reducción de la jornada laboral. En 1884, se funda la “Sección Varia” constituida en defensa para velar por los derechos de las obreras, siendo una de las fundadoras, las mujeres reunidas constituían una representación de grupo; esta sección comenzó a cuestionar el supuesto dicho común de que la mujer es el “sexo débil” desde la mirada religiosa en especial del catolicismo (Ramos, 2014).

1.2.4.1. Sindicalismo Femenino en Latinoamérica.

A nivel de América Latina tenemos algunos ejemplos de sindicalismo femenino, como el caso de Argentina. En los años 1900 se crea el Consejo Nacional de mujeres de la República de Argentina, que tuvo alcance nacional e internacional porque centralizó a todas las organizaciones femeninas del país, este Consejo fue la primera experiencia de alianzas políticas entre grupos muy diversos en Argentina hasta 1983 con la Formación Multisectorial de la Mujer que es una símil (Gil, 2002). Estas agrupaciones se concentraron más en la construcción de sus identidades políticas y legitimación de su derecho a participar en la formación de una nueva ciudadanía. Pero fue hasta 1945 que el proceso de institucionalización del movimiento obrero adquirió impulso con el gobierno populista de Juan Domingo Perón, con la sanción de la primera Ley de Asociaciones Profesionales; el sindicalismo se convierte en una organización vertical y centralizado, que si bien es cierto lo fortaleció, pero a la vez lo convirtió en una organización burocratizada (Iñigo y Fernández 2009). Ya en 1946, se reconoce al sindicato como único ente de negociación con la empresa y es precisamente en la estructura sindical que la mujer ocupa un rol protagónico debido a que el peronismo no fue ajeno a la situación de las mujeres, por ejemplo, en 1944, se creó la Dirección de Trabajo y Asistencia a la Mujer, posteriormente otorgó el derecho al sufragio universal con la sanción de la Ley 13.010. En este periodo las mujeres alcanzaron un mayor grado de educación, permitiéndoles insertarse al

plano laboral, ingresan en gran número a tareas docentes y a funciones administrativas (Barrere, 2005).

La nacionalización de diversas empresas permitió el aumento de la dotación de personal sobre todo el femenino; un ejemplo de ello es la empresa de telefonía (ENTEL) hacia 1954 empleaba alrededor del 35% de mujeres. Por otro lado, las trabajadoras de los frigoríficos y empresas textiles, junto a las industrias de la confección (que reunía el 54% de la fuerza de trabajo femenina) permitieron que las mujeres irrumpieran en el espacio público como producto de la profundización de la sustitución de importaciones que el país experimentaba desde la década de los años 30. Poco a poco el Estado Argentino fue dando leyes de protección a la clase trabajadora, enfatizándose que también se legisló respecto de la protección de la mujer embarazada y en contra del despido por embarazo tal como lo imponía la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴.

Sin embargo, esa expansión de inserción en esferas para la mujer no significó el empoderamiento de estas en la vida gremial, ya que aún no había dirigentes sindicales femeninas de peso en el período de mayor poder de las asociaciones de trabajadores en el país (Barrancos, 2007). Dentro de la estructura sindical, las mujeres tuvieron una participación algo difusa debido a que el sindicalismo inaugurado en ese período ha estado impregnado de una cultura masculina que invisibilizaba muchas problemáticas propias de las mujeres en el espacio laboral y obturaba la posibilidad de que ocuparan cargos de poder.

En la etapa más moderna la estructura sindical ha respondido fundamentalmente al modelo económico instaurado desde 1983 y el aumento de su participación en el mercado de trabajo. Con ello el sindicalismo de principio de siglo fue sufriendo rupturas cuyos inicios se ubican en los años 90 cuando aparece junto a la CGT una nueva corriente que en 1996 se constituirá como una nueva Central Sindical, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)

⁴ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituye a partir de la parte XIII del Tratado de Versalles suscripto por los Estados que combatieron en la Primera Guerra Mundial, el 28 de junio de 1919

orientada básicamente a la confrontación con el modelo socioeconómico neoliberal. Se crea en 1992 el *Instituto de la Mujer*, el cual tuvo espacios informales respecto de la problemática de las mujeres. En el congreso realizado en junio de aquel año, se crea la *Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades*, al mismo tiempo se estableció un cupo mínimo del 20% en los cargos directivos, cualquiera sea su nivel, local, provincial, regional o nacional.

Por otro lado, en México los procesos de globalización afectaron también el trabajo de las mujeres incrementando su inserción al mundo laboral en actividades descalificadas y con bajos salarios, en el sector de servicios y comercio. Según la Encuesta Nacional de Empleo del año 2000, decía que por cada 10 trabajadores que trabajan 01 era mujer. Los fines y objetivos de la OIT constan en el preámbulo de su Constitución de 1919 y se reafirman y complementan en la Declaración de Filadelfia de 1944. La protección de la maternidad de la mujer en el trabajo tuvo una importancia fundamental para la OIT y estuvo entre los primeros instrumentos que se adoptaron. Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) mencionaba que la actividad principal de la mujer era la de comerciante, vendedora y dependienta, seguida de la de obrera y artesana, en tercer lugar, estaría ser oficinistas y agricultoras, seguido de las trabajadoras domésticas. El modelo económico mexicano, favorece los intereses de bancos y empresas generando jurisdicciones no favorables a los trabajadores y sindicatos independientes como asegura De Buen en el diario la Jornada (González, s.f.).

En 1997 surge la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) pretendiendo ser una opción de organización sindical de los trabajadores en contra posición al sindicalismo corporativo tradicional. Las estructuras sindicales eran solo masculinas, la figura femenina en el contexto del funcionamiento del sindicalismo traslada las formas de relación y el ejercicio real del poder que se tiene en esferas que no es el sindicato, dificultando e impidiendo la participación plena de las mujeres en un nivel de igualdad, cuestionando así el argumento que dice “que los espacios están abiertos y de que las mujeres deben ganarlos” (Gonzales, s,f).

En México, como en otros países de América Latina, los sindicatos dan por sentado una realidad, que la mujer no puede participar de la misma forma que el hombre, debido al desempeño paralelo a su rol de madre. No se tomó en cuenta la organización familiar como un factor de opresión a las mujeres, sino que actuó como medio de reforzamiento del desempeño del papel tradicional de la mujer. Algunas sindicalistas feministas consideran que formar parte de la clase trabajadora, pudiera superar las diferencias de género; pero en realidad lo que se manifiesta es que ellas, dan una doble lucha; por un lado, la lucha clase con el patrón y la otra de género con sus iguales y con el empleador (Gonzales, s.f). A pesar de ello, en algunos sindicatos se observa una fuerte presencia femenina, como es el caso del sector educación, la industria textil y del vestido, de los telefonistas y de los bancos. Sin embargo, la participación de las mujeres en puestos directivos en los sindicatos de estos sectores sigue siendo bajo (Programa Nacional de la Mujer, 1995). Quienes declaran participar mayormente en los sindicatos son personas de entre 35 y 44 años, de los cuales 10,1% son mujeres (INEGI, 2002). En algunos sindicatos de empresas manufactureras y de servicios, la representación de mujeres va de 5% a 20%. Sin embargo, un hecho real es que las mujeres que llegaban a formar parte en la dirección de los sindicatos no ocupan los cargos más importantes en la toma de decisiones, ni proponían la política sindical, debido a que la estructura era masculina y cerrada e impedía que las mujeres ocupen puestos de alta jerarquía y aporten las decisiones más trascendentes (García, 2001).

Para el caso chileno, la historia de la mujer en el espacio sindical ha tenido diversos hitos, los historiadores Salazar y Pinto (2002) plantean que uno de los caminos durante el siglo XIX utilizado por las mujeres de “bajo pueblo” fue la “vía política”, mediante asociarse a las organizaciones sindicales, partidistas o mutualistas que luchaban en aquel entonces por una reforma radical del sistema dominante. Desde 1890, mujeres fueron reclutadas para trabajar en las recién establecidas fábricas de ropa, alimentos, cueros y textiles en Santiago y Valparaíso.

Para 1902 se creó el primer sindicato femenino debido a que el trabajo se diversificó, aunque la paga continuó siendo muy baja. El censo de 1930 dio como resultado un 38% de mujeres trabajando, mientras que en las siguientes décadas este número de mujeres bajó hasta el 13%. Desde 1930 más de 100.000 mujeres trabajaban como empleadas domésticas o del hogar (Hutchinson, 2006).

Una consecuencia e impacto de la Primera Guerra Mundial fue el inicio del interés de las mujeres por sus derechos civiles y posteriormente los políticos; se orientaron más hacia su rol de ciudadanas y con el objetivo de obtener el derecho a voto. Paralelamente existía temor por parte de los hombres de derecha, radicales y de izquierda en torno a entregar el derecho de voto, debido a la falta de educación que este sector tenía (Illanes, 2013). Según algunos historiadores, la creación del Movimiento pro-Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH) fundado en 1935 y luego, en 1944 la Federación Chilena de Instituciones Femeninas (FECHIF) constituyen las organizaciones de mujeres más importantes.

Al igual que en México, la participación en el sindicato para la mujer chilena fue limitante ya que su inserción en el mercado de trabajo fue para labores temporales, en jornadas parciales, en trabajos tercerizados, etc. Para los años 2002-2013 el incremento experimentado por las mujeres es casi el doble de la masculina, tanto en términos absolutos como relativos. Este mayor aumento de afiliación de las mujeres ha llevado a un cambio en la composición por sexo de la población afiliada a sindicatos. Si en 2002 las mujeres representaban alrededor del 20% de los afiliados, en 2013 son más de un tercio (35,1%); es decir, de cada diez afiliados a sindicatos, un poco más de tres son mujeres (ENE, 2013, en Riquelme, 2015).

1.2.4.2. Inclusión y empoderamiento de la mujer en la lucha sindical en el Perú.

Las condiciones estructurales que la mujer peruana ha enfrentado reflejan según Virginia Vargas (2008, p. 35) “una pluralidad de procesos que muestran la diversidad de

realidades de las mujeres en el país. En este sentido tal vez sería mejor hablar de varios movimientos sociales de mujeres”. Para Vargas las mujeres son las que cuestionan los paradigmas tradicionales y la estructura jerárquica de la sociedad, poniendo de manifiestas desigualdades asumidas como naturales y no como construcciones culturales.

Vargas (2008) identifica tres vertientes dentro del movimiento de las mujeres en el Perú:

- *La vertiente feminista*: identifica y denuncia la existencia de un sistema de sexo-género en la sociedad, la cual establece relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres.
- *La vertiente popular*: compuesta por mujeres de barrios populares y urbanos que buscan la satisfacción de sus necesidades y demandas a partir de la función de roles tradicionales; visibilizan estos roles y expresan que éstos no las marginan del espacio público.
- *La vertiente que emerge de los espacios políticos tradicionales* (sindicatos y espacios políticos): mujeres que buscan generar cambios para lograr una mayor participación en la toma de decisiones y el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres (Pisconti, 2015)

Según Vargas (2008) las tres vertientes están vinculadas y se interrelacionan entre sí, no tienen en cuenta las diferencias de clase, raza o geografía, sino que ven como fortaleza la multiplicidad de percepciones, de prácticas complejas y contradictorias. Por ejemplo, en la vertiente popular algunas feministas consideran que refuerza la división sexual del trabajo, para otras, es percibida como una baraja de posibilidades para que la mujer adquiriera mayor conciencia de sus derechos, confianza en sí misma y para que no ver lo doméstico como un único ámbito de desarrollo. Esta percepción acerca de la pluralidad surge porque la subordinación de género afecta a las mujeres de manera distinta ya sea por raza, etnia, clase y edad, influyendo en su percepción de la subordinación y la estrategia de su lucha desde diversos ámbitos: alimentación, salud, política, etc.

En 1870, aparece la primera generación de mujeres con ideales de cambiar la situación

de la mujer peruana, se da en Lima y Cusco en un contexto intelectual donde se discuten y difunden ideas liberales. El grupo estuvo integrado por mujeres urbanas de clase alta que habían accedido a la educación, expresándose a través de la literatura y el periodismo. Entre ellas destacaron: Mercedes Cabello de Carbonera, Trinidad Henríquez, Clorinda Matto de Turner y Manuela Gorriti; todas exigían el acceso de las mujeres a la educación. Para 1890, se da una segunda generación de mujeres, quienes centran su lucha en el derecho a la educación, la capacitación técnica para mujeres pobres y la educación de hogar para mujeres de clase alta. Destacándose Teresa Gonzales de Fanning y Elvira García y García. Estas mujeres representan a las primeras impulsoras del feminismo en el Perú, entre los años 1780-1890. Ya, a fines de la década de 1920, surgen otras mujeres en sectores anarquistas, indigenistas, feministas, trabajadoras, etc.

Durante los años 70 las mujeres ingresan masivamente tanto a la vida social como política siendo participes de los movimientos sociales: campesino, estudiantil, sindical, de trabajadores agrícolas, que tienen lugar para esas fechas. Se promueve y defiende el acceso de las mujeres a la educación, a la participación política y la lucha por la erradicación de la pobreza, pero en estos tiempos sus demandas tampoco tienen acogida ni impacto. Muchas mujeres que militaban en la izquierda luchaban al interior de sus partidos para combatir los estereotipos dados y lograr que su agenda sea acogida (Vargas, 2008). Según la autora, las mujeres percibieron que tenían que plantear una agenda propia, debido a que los partidos de izquierda y otras organizaciones en su lucha solo enfocaban la explotación que sufrían los trabajadores mas no la opresión de la que eran objeto las mujeres; en otras palabras, se priorizaba la cuestión obrera y las relaciones de producción.

Durante los años 80, las mujeres de la vertiente popular crearon y fortalecieron organizaciones vinculadas a la subsistencia de la salud y el trabajo comunal junto a otras organizaciones donde el componente religioso estaba presente. Las mujeres se organizaron

alrededor de los Comedores Populares y los programas del Vaso de Leche, para resolver la sobrevivencia. De manera paralela al interior de los sindicatos se empiezan a formar comisiones femeninas para generar discursos alternativos al feminismo. “Los sindicatos peruanos han combinado la orientación clasista muy tradicional con una falta absoluta de interés por las demandas de las mujeres” (Vargas 2008, p. 61, en Pisconti, 2015).

Las tareas de las mujeres se enfocaban en la creación y conducción de comisiones para la defensa de los derechos de las mujeres, es allí donde se algunas mujeres empiezan a ocupar cargos de dirección; aunque para ese entonces aún no llegaban a comprender la dinámica y autonomía del movimiento feminista. Aunque las mujeres campesinas inician su proceso de organización al interior de la Confederación Campesina del Perú (CCP), de la Confederación Nacional Agraria (CNA), no son capaces de generar una corriente de apoyo, buscando otros espacios para confrontar sus experiencias y cuestionar algunos aspectos de la situación en la que se encontraban.

Ya en los años 90 la agenda del movimiento social se centra en el reclamo de la estabilidad laboral y la recuperación de la democracia (Henríquez, 2006) incluyéndose la lucha por los derechos sexuales y reproductivos, y a la vez siguen atendiendo los problemas alimentarios y la demanda de talleres productivos, enfocándose hacia la promoción de la mujer y la búsqueda de la igualdad en la diferencia y la equidad de género.

Con el propósito de entender la relación entre feminismo y sindicalismo, es necesario revisar la postura marxista y su concepción sobre la lucha de clases y la situación de la mujer. En este sentido, Hartmann, Heidi y Bridge, Amys (1989) sostienen que el marxismo y el feminismo brindan explicaciones sobre las disposiciones sociales de disparidad, racionales y sistemáticas, que tienen como base proporcionalidad en la distribución de la riqueza y la desigualdad social, y la sexualidad se convierte en un proceso social por el que se crean, organizan, expresan y dirigen las relaciones sociales de género y es generadora de seres sociales

que llamamos mujeres y hombres (Pisconti, 2015).

En su artículo *La Mujer y la política*, José Carlos Mariátegui (1924), señala: “Uno de los acontecimientos sustantivos del siglo XX es la adquisición por la mujer de los derechos del hombre (...) la sociedad no se divide únicamente en clases sino en sexos. El sexo confiere o niega derechos políticos”. De esta manera Mariátegui ilustra la percepción ideológica del marxismo sobre la situación de la mujer y la importancia de su participación, de allí que la CGTP admite, promueve e incluye las demandas de las mujeres dentro de su plataforma de lucha.

Gloria Pérez Saavedra, secretaria de la mujer de la CGTP entre los años 2006- 2011, en una entrevista refiere: “El enfoque de género en el movimiento sindical, es un tema que debe ser comprendido desde el punto de vista ideológico. En la CGTP hay un sector de mujeres que encuentra contradicción entre género y clase. Yo no encuentro que exista contradicción, considero que se complementan” (G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011; en Pisconti, 2015).

Al interior de los sindicatos la participación de las mujeres era restringida, se les permitía participar en asuntos como secretaría de la mujer, asuntos sociales o se les encargaba actividades vinculadas a lo doméstico y al cuidado. Pero eran promovidas a ocupar cargos políticos como por ejemplo la organización, defensa, comisiones de negociación colectiva. En el 2007, el *Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer* (INSTRAW), identificó barreras institucionales que imposibilitaban el desarrollo o dirigencia de las mujeres, haciendo uso de creencias, por ejemplo de que la mujer es “sujeto para otros”, ya sea por su rol de madre y esposa, y no es poseedora de poder social y político e incluso con limitaciones para la obtención de recursos, impulsar la capacitación, desarrollar liderazgos. Sin embargo, ya en la actualidad las mujeres participan en el espacio público y paralelamente siguen haciéndose cargo de las tareas

domésticas en sus familias, dedicándose menos tiempo a las tareas dirigenciales y fortalecimiento de sus capacidades.

1.2.4.3. Elementos que influyen en la participación de las mujeres en el sindicato.

Considerando la postura de los derechos laborales, la licencia sindical es uno de los derechos fundamentales del trabajo, reconocida por nuestra Constitución Política⁵, y en leyes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas licencias sindicales son requisito para poder realizar trabajo sindical efectivo, debido a que garantiza que el dirigente o dirigentea sindical siga percibiendo el salario de su centro laboral y paralelamente pueda realizar el trabajo sindical, sin afectar su economía y poder gozar de todas las garantías que esta condición le brinda. Las mujeres trabajadoras afiliadas al sindicato realizaban los trabajos más precarios en condiciones de desigualdad en comparación con los varones; sin contrato de trabajo, ni beneficios laborales. Ello constituía un impedimento en la labor sindical. En septiembre del 2011 el departamento de la mujer trabajadora de la CGTP planteó una propuesta para mejorar el acceso y ejercicio de este derecho por las mujeres trabajadoras (Pisconti, 2015).

De acuerdo con Maruja Barrig (1986) y sus estudios realizados, la poca participación de las mujeres en el movimiento sindical se debe a la exclusión que ejercen los varones para impedir el acceso de las mujeres a los cargos directivos, las restricciones que muchas tienen en el desempeño de su rol en la familia lo cual representa un problema con los esposos y sumado a ello el hecho de la necesidad de aportar económicamente a la familia lo cual en la mayoría de los casos constituye una prioridad.

En la actualidad, la visión sobre la participación de la mujer ha cambiado, aun pese al ejercicio de algunas prácticas machistas y discriminatorias, la presencia masiva de las mujeres

⁵ Artículo 28, numeral 01, Constitución Política del Perú 1993

en el mundo laboral ha obligado a que los sindicatos a reformular sus estructuras, diseñar y promover cambios en la relación laboral, las cuales no solo incluyan en su agenda la mejora de sus condiciones de trabajo, sino que las coloquen en espacios claves de dirección.

Porcentaje de mujeres trabajadoras en Comités de las Centrales Sindicales del Perú, 2006

Organizaciones	Consejo Ejecutivo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Total	15	13%	102	87%	117	100%
CGTP	3	7%	38	93%	41	100%
CTP	2	10%	18	90%	20	100%
CATP	3	12%	33	88%	36	100%
CUT	7	35%	13	65%	20	100%

Fuente. BASTIDAS, María y BALBIN, Edgardo, Las mujeres y el trabajo decente, Lima, ADC, 2011

Porcentaje de mujeres trabajadoras en Comités de las Centrales Sindicales del Perú, 2011

Organizaciones	Consejo Ejecutivo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Total	27	29%	66	71%	93	100%
CGTP	7	16%	38	84%	45	100%
CATP	10	37%	17	63%	27	100%
CUT	10	48%	11	52%	21	100%

Fuente. 3er Plan de Acción Intersindical para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2013 - 2017. Elaborado por la CGTP, CATP, CUT apoyo técnico ONU Mujeres y OIT, pág. 2

1.2.4.4. SITRAMUN-LIMA

En el año 1982, se inscribe como organización sindical (el primero en la administración pública) el SITRAMUN-LIMA, que tiene como objetivo principal defender las mejoras de las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados sean estos sociales y económicos. En el año

1996, como medida adoptada por el gobierno central, el gobierno local de Lima a cargo del alcalde Alberto Andrade Carmona, aplica un despido masivo de 1,238 trabajadores de la Municipalidad de Lima metropolitana, dentro de estos despedidos figuran toda la Junta Directiva del SITRAMUN-LIMA, dichos despidos fueron declarados ilegal por el Poder Judicial del Perú. Tras este hecho el alcalde Alberto Andrade Carmona se negó a acatar las sentencias judiciales; dándose situaciones de confrontación con masacramiento de los huelguistas el 3 de mayo de 1996, y en 1997 se intentó incendiar el local de la Mutual donde se encontraban reunidos los dirigentes. Como ejercicio de sus derechos como personería jurídica, en octubre del año 1998, el SITRAMUN-LIMA al amparo del artículo 44° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denunció al Estado Peruano ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, por cuanto en el Estado Peruano no se acataban los Mandatos Judiciales de Reposición y otras Sentencias Judiciales que ampara los derechos económicos de esta organización. Asignándosele en enero del año 1999, el Caso N°12.084 y de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 48° numeral 1) inciso f) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Para julio del año 1999, se inició el primer el Proceso de Solución Amistosa, y concluyó el 15 de marzo del 2000, con la suscripción y firma del acta final de solución amistosa del Caso N°12.084; dicho Acuerdo fue incumplido por el Estado Peruano, representado por el Gobierno de Fujimori y el 13 de octubre del año 2000 se llevó a cabo una Reunión de Trabajo con el presidente de la CIDH y Relator para los asuntos del Perú.

El 20 de noviembre del año 2000, fecha en que se debía realizar la Segunda Reunión de Trabajo, dentro del marco de la coyuntura política el presidente Fujimori renuncia a su cargo; los representantes del Estado Peruano envían a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos un Oficio, donde señalan que no era posible llegara una Solución Amistosa y solicitan que se concluya con el Procedimiento de Solución Amistosa. El 22 de febrero del

año 2001, el Gobierno Transitorio, por intermedio de su ministro de Justicia Dr. Diego García Sayán plantea durante el 110° Periodo de Sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, celebrada en su sede en la ciudad de Washington, la solución de 165 casos de violaciones de Derechos Humanos, entre los que se encontraba el del SITRAMUN-LIMA.

El 19 de junio del año 2001, en que se vencieron los plazos para una negociación entre el Estado Peruano y los representantes de los agraviados, el Gobierno Transitorio expide la Resolución Ministerial N° 114-2001-PCM, por la cual se resuelve dar por concluidas las labores de la Comisión Multisectorial creada mediante Resolución Ministerial N° 055-2001-PCM. Y someter el caso a la decisión que adopte la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. En la actualidad, se tiene Sentencia de Reposición y de Pagos de Adeudos Económicos.

1.2. Objetivos

- Objetivo General

Analizar cómo vivieron su liderazgo las mujeres trabajadoras en su lucha por la reivindicación sindical de la municipalidad de Lima en el periodo 1995 al 2000.

- Objetivos Específicos

a) Conocer cuáles fueron las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras sindicalizadas para acceder a espacios de poder dentro del SITRAMUN-LIMA.

b) Analizar cómo el liderazgo de las mujeres en la lucha sindical en el periodo 1995-2000 representó una reforma sindical.

c) Analizar cómo afectó en su vida familiar el liderazgo de la mujer en la reivindicación de la lucha sindical en la Municipalidad de Lima en el periodo de 1995-2000.

1.3. Justificación

Se considera que las iniciativas de acción colectiva organizada para la mejora de la condición de vida de un grupo directamente afectado como lo son los trabajadores despedidos de la Municipalidad de Lima en 1996 persiguen ponerse en la escena social y política para transformar la dinámica social del país en ese determinado momento de la historia.

Este estudio no solo pretende describir cómo es que la mujer trabajadora ha conquistado esferas antes destinadas solo para varones y que mediante las manifestaciones de la participación como es la lucha sindical, ha construido un nuevo modelo de liderazgo. Este estudio aporta al análisis de las estrategias diseñadas y utilizadas por las mujeres trabajadoras sindicalizadas para promover entre algunos temas la transversalización del enfoque de género; dado que estos temas no eran conocidos por la mayoría de las mujeres y menos por los hombres hace algunas décadas.

La investigación pretende mostrar lo que sucedía al interior de la organización SITRAMUN-LIMA a fin de conocer cómo la participación de la mujer logró cambios ya sea en su estructura y enfoque. Así mismo esta investigación aporta a conocer y describir cómo la asimilación de la mujer en el mundo sindical generó procesos internos de liderazgo que transformaron su vida personal, laboral y familiar, generándose de esta manera impactos en la dinámica social, los cuales explica algunos de los sucesos ocurridos al transcurrir del tiempo.

1.4. Hipótesis

La hipótesis de la investigación se centra en:

1.5.1 Hipótesis General

Las mujeres trabajadoras del SITRAMUN vivieron su liderazgo sindical en situaciones adversas durante el Periodo de 1995 al 2000.

1.5.2 Hipótesis Específicas

a) Las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras y sindicalistas del SITRAMUN-LIMA se dan en el marco de una política de igualdad de oportunidades aprobada, establecida o practicada por la organización sindical.

b) El liderazgo de las mujeres del SITRAMUN-LIMA en la lucha sindical se enmarcó en un liderazgo argumentado y consecuente que representó una Reforma Sindical.

c) El liderazgo ejercido por las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN- LIMA constituyó una reformulación de su rol en su vida familiar.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Teoría del Poder*

Según el enfoque sociológico, las sociedades jerárquicas son sistemas sociales que están compuestas por actores que establecen determinadas relaciones entre sí, según su capacidad de disposición de recursos; esta creación de jerarquías conlleva necesariamente la división de los miembros de la sociedad entre gobernantes y gobernados o, entre élites y población. La población o los gobernados son los que se encuentran en la base de la pirámide social y generalmente está sometida a las decisiones de las élites, a excepción de momentos puntuales en los que se convierte en actor. Esta división entre élites y población se fundamenta en los distintos objetivos e intereses que guían a cada uno de los grupos. El interés de las élites es la «acumulación diferencial de poder», es decir acumular más poder que sus competidoras, la cual se produce en todos los ámbitos de la sociedad. También, la formación de élites implica inevitablemente competencia por el control de recursos de poder, ya sean estos políticos, económicos, informativos, coactivos, ideológicos, o de cualquier otro tipo.

Por ello, para analizar la estructura del poder de una sociedad es necesario identificar la tipología de los actores y su relevancia, las dinámicas que rigen las relaciones entre estos, los recursos de poder de que disponen, así como su respectivo peso en la sociedad. Se define como «relaciones de poder lineales» las relaciones que establece la población cuando es capaz de identificar de forma consciente sus necesidades y se moviliza para alcanzarlas. El carácter lineal de las relaciones de poder se deriva del hecho que es posible marcar un inicio (el momento en el cual el proceso de toma de conciencia evoluciona en acción colectiva) y un fin (cuando la movilización tiene éxito y se consiguen las reivindicaciones o cuando es derrotada y se abandona la acción).

Para Michel Foucault, en *Vigilar y Castigar* (1975) el poder es una compleja situación

estratégica en una determinada sociedad y se encuentra en todos los sitios debido a que no proviene de ningún sitio. Según el autor, el poder es ejercido con una determinada intención; son acciones sobre otras acciones con el propósito de interferir con ellas. Sostiene que el poder presume la propia libertad debido a que no se centra en el “forzar” sino en tener formas de hacer que la gente se comporte voluntariamente de modo distinto de cómo lo hubieran hecho de otra manera, sea mediante la amenaza con violencia o persuasión.

Max Weber (1922) en el tercer capítulo de su obra póstuma *Economía y Sociedad*, con respecto a “poder”, expresa una relación muy específica de mando- obediencia en la cual existen buenos motivos para obedecer, presuponiendo una voluntad interés que impulsa a la obediencia de los mandatos. Esta noción hace referencia no solo a la imposición de una voluntad sobre otra, sino que gira en torno a las nociones de legitimidad, y de validez del poder establecido. Cuando un mayor número de gente aceptalos puntos de vista asociados con el sistema de creencias como si fuera *conocimiento general* (hegemonía), ejercen poder. Estas ideas, consideradas como "verdades" irrefutables, definen una particular manera de ver el mundo, y se encuentra normalizado un particular modo de vida asociada con estas "verdades".

La historia del poder está asociada a la historia de la explotación también. Tal es así que una de las esferas donde se da ambas dinámicas son los centros de trabajo. A partir del hecho de la revolución industrial cobran fuerza los grupos o asociaciones de trabajadores, los ahora llamados sindicatos, básicamente por su lucha en la reivindicación de sus derechos, llegando, según la historia a grandes revoluciones que han sido elementos de cambio.

Este sentido revolucionario de lucha de clases teniendo como figura también a los sindicatos fue evolucionando, hasta convertirse en político, por el contacto con los intelectuales y la clase media y también por la ayuda recibida de los elementos activos dela política nacional y de los propios gobiernos. (Mojica, 2013). Históricamente, la herramienta de lucha principal de los sindicatos ha sido la huelga, la cual es una interrupción momentánea de trabajo con el

propósito de demostrar la importancia de los trabajadores para la generación de la riqueza y a la vez que es un instrumento eficaz de la presión.

El papel del sindicato en un proceso más amplio de transformación social es objeto de gran debate dentro del movimiento socialista. “Para algunos, la unión tiene sus límites y se ve obligada a logros específicos cuando no se alinean con una organización mayor, como partido, que impulsa sus acciones. defensores del sindicalismo revolucionario ya, abogan por la importancia central de los sindicatos y predicán la acción directa - como huelgas y sabotajes - a la transformación radical de la sociedad hacia la ruptura con el estado y el capitalismo (Betoni, s,f).

La lucha sindical; ha sido el escenario para el ascenso político de muchos líderes y dirigentes en toda Latinoamérica; convirtiéndose en personajes de influencia. En la *ley de hierro de las oligarquías*; Michels (1911) señala que el poder se concentra en las cúpulas, los líderes se perpetúan en los cargos, y se da una pérdida de peso de la opinión de la masa en la política sindical. La formación de oligarquías en los sindicatos, dentro de una apariencia democrática, resaltándose la importancia de los funcionarios electos sobre los empleados del sindicato, el paso del obrero al dirigente sindical implica alteración de relaciones sociales, cambio en el estilo de vida, los ingresos o bienes gastados son a cargo del sindicato y la influencia, prestigio, auto valorización de su trabajo. Las dirigencias, aunque hayan sido electas democráticamente crean sus propios intereses, camaradas que lucha por mantenerse en el poder.

2.1.2. Teoría de Género

La corriente feminista es más que una doctrina social; es un movimiento social y político, también es una ideología y una teoría, que parte de la toma de conciencia de las mujeres como colectivo humano subordinado, discriminado y oprimido por el colectivo de

hombres en el patriarcado, para luchar por la liberación sexual y de género.

Esta corriente feminista no se centra a luchar por los derechos de las mujeres sino a cuestionar profundamente y desde una perspectiva nueva, todas las estructuras de poder, incluyendo, las de género. El feminismo lucha contra la forma androcéntrica de ver el mundo, que considera que el hombre es el molde de ser humano y por ello, que la suprema mejora de la mujer es elevarla a la categoría de los hombres. En 1972, Ann Oakley escribió su tratado *Sexo, Género y Sociedad*, introduciendo el término género en el discurso de las ciencias sociales, en adelante, la distinción entre sexo y género fue usada por algunas feministas como un instrumento válido para explicar la subordinación de las mujeres como algo construido socialmente y no justificado biológicamente. Este hecho fue un hito importante en la lucha contra la subordinación de las mujeres, ya que se pensaba que las mujeres eran biológicamente inferiores a los hombres.

Thorne et al., (1983) han expuesto que el género no es un hecho unitario y tampoco natural, pero toma forma en las relaciones sociales concretas e históricamente cambiantes. Al igual, para Gerda Lerner (1986), el Género viene a ser la definición cultural del comportamiento asignado como apropiado para cada uno de los sexos ya sea hombre o mujer en una determinada sociedad; viene a ser un conjunto de roles culturales, un disfraz o una máscara con la que hombres y mujeres bailan una danza desigual”.

El concepto de género comprende, tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales. Este concepto, no es abstracto ni universal, en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo con contextos espaciales y temporales, a la vez que se redefine constantemente a la luz de otras realidades como la de clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. De allí que las formas en que se nos revelan los géneros en cada sociedad o

grupo humano varían atendiendo a los factores de la realidad.

La teoría de Rubin (1984), trasciende las explicaciones biologicistas sobre la subordinación de las mujeres, pero se basan en la dicotomía del binomio naturaleza/cultura al colocar el sexo en la esfera de la primera y el género en la de la segunda. De esta manera, si bien el género es explicado como una categoría cambiante e histórica, el sexo permanece estático. Muchas reconocen que la base biológica del género, es decir, el sexo, es siempre culturalmente experimentada.

2.1.2.1. Las mujeres sindicalistas en un mundo de hombres.

Trabajar (el mundo laboral) en el sindicato es tener en cuenta que todo está mediatizado por un sistema de relaciones tirantes tanto externamente como al interior de este.

El número de mujeres afiliadas a los sindicatos es inferior al número de hombres (entre 30 y el 50% del total es afiliación femenina). Antes en el interno del sindicato lo que pasaba era que se traslada miméticamente la posición que tenían las mujeres en la sociedad, teniendo que enfrentar las características: como invisibilización, exclusión, subordinación (consideradas como objeto pasivo) y desvalorización (consideradas inferiores).

La participación directa de las mujeres sindicalistas, desde el nivel de delegada sindical, es decir salen elegidas, son miembros del Comité, pero no eran ellas las que negocian los Convenios Colectivos. Era notoria la escasez de mujeres en los órganos de dirección; alegando a discursos como “ellas no quieren”, “no pueden” o peor aún “no saben” (Urrutia, s.f). Pretender la igualdad no es asumir valores masculinos; aunque en las últimas décadas con el enfoque de género se dispuso las cuotas que sirven para evitar peleas entre hombres y mujeres al interior del sindicato. No basta con feminizarlo todo, es decir, aumentar el número de mujeres en las estructuras del sindicato.

En los documentos, en ocasiones se omitía el trabajo de las mujeres, no figuraba o no

se publicaba sus propuestas. Durante mucho tiempo, las mujeres en el sindicato han sido más “influidas” que influyentes en el conjunto de la organización. Es lo que Carmen Pino (Referido por Urrutia, s.f) ha denominado “*el currículum oculto*” de las mujeres sindicalistas, que dedican gran parte de su tiempo a defender unos intereses que no son precisamente los de las mujeres, sino los del mantenimiento de unas organizaciones que les son todavía adversas. Porque uno de los grandes males de las organizaciones sindicales, es que generan un excesivo trabajo burocrático.

Sindicalismo y género son dos conceptos difíciles de asociar. Unir conceptos como **conciencia de clase** (discriminación como trabajadoras) y **conciencia de género** (discriminación por razón de sexo), como un todo, es una tarea que tropieza con múltiples prejuicios, ya sea entre las propias compañeras del sindicato, pues no todas las mujeres tienen conciencia feminista como no todos los obreros tienen conciencia de clase. La gente que ha trabajado el concepto de conciencia de clase, como es el caso de los sindicatos, también debe interiorizar la necesidad de construir la conciencia de género.

Al interior del sindicato, hace algunas décadas se observa una tendencia de mayor respeto al trabajo de las mujeres; por ejemplo, ya no se negocia ningún Convenio Colectivo sin tener presente el bloque de medidas en materia de igualdad, con el fin de introducir cláusulas que vayan corrigiendo la discriminación en el acceso y mantenimiento en el empleo, la promoción profesional, la discriminación salarial, el acoso sexual o *mobbing*, la conciliación de la vida personal y profesional (Urrutia, s.f).

2.1.2.2. Las mujeres sindicalistas y su rol en la familia.

En la actualidad, muchas mujeres participan en el espacio público, pero paralelamente siguen con sus funciones de las tareas domésticas dentro de la familia, lo cual disminuye su calidad de vida, puesto que cuentan con menos tiempo para dedicarse a las tareas dirigenciales

y fortalecer su capacitación y desarrollo, debido a ello se hace una necesidad que tanto las mujeres como la familia y la propia organización, promuevan el equilibrio entre la vida laboral, sindical y la familiar.

Según Maruja Barrig, (1986), de acuerdo con los estudios realizados, una de las causas de la baja participación de las mujeres en el movimiento sindical se debe al desempeño del rol de esposa y madre que cumplen, como también las restricciones que les imponen los esposos; sumado a la necesidad de preservar su ingreso económico para la subsistencia de la familia. La noción de “responsabilidades familiares” está presente en varios documentos de la OIT, pero surge como preocupación puntual en la década del 60, de manera asociada al avance de las mujeres en el mercado de trabajo. Para 1965, se aprobó la Recomendación 123 (reemplazado por R165 - Convenio 156) sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. La CEDAW señala que se debe estimular la provisión de servicios sociales para permitir que ambos padres *combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública* (PNUD, s.f).

A medida que ha aumentado la participación en el mercado laboral de las mujeres; tanto ellas y las agendas de igualdad de género han tenido mayor presencia en las organizaciones sindicales. Las necesidades relacionadas con la conciliación entre vida laboral y familiar son importantes para los sindicatos por el aumento de familias en que ambos (la pareja) son proveedores en el hogar (Hein, 2005). Más allá de las legislaciones vigentes, dadas ya sea en plano internacional o nacional, el familiarísimo y todo lo que ello conlleva sigue predominando.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación:

El nivel de investigación reúne las condiciones de una investigación de *tipo básica*, ya que se utilizó conocimientos de las ciencias sociales para la comprobación de la hipótesis, pero no es experimental. De acuerdo con la naturaleza del presente estudio de investigación, reúne las características de *nivel descriptivo* ya que narra la problemática para conocer las interacciones y el funcionamiento protagónico de la mujer trabajadora en la lucha sindical al interior del sindicato SITRAMUN LIMA. También, trata de entender cómo vivieron su rol y liderazgo las mujeres, en el proceso de la lucha por la reiniciación de sus derechos, entender qué significa ser una líder sindical y en esta situación cómo se produce o reproducen fenómenos sociales mediante el enfoque sociológico. Por ello, buscó una narración detallada y minuciosa de todos los fenómenos que tienen lugar en el proceso de la vivencia durante la lucha a partir de los datos que se obtuvieron a través de la utilización de la herramienta cualitativa (momento específico).

Se toma como referencia la historia cronológica, al cual se le aplica *el enfoque cualitativo*, ya que se enmarca en el paradigma interpretativo, naturalista científico, cuyo interés “se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social”, por ello también se avoca a comprender el fenómeno de estudio desde la perspectiva de los participantes, examinando “la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista y significados” (2014, p. 358).

3.2. Ámbito temporal y espacial

3.1.1. Delimitación temporal

El periodo objeto de estudio comprende los años 1995 al 2000, coincidentemente con

el gobierno del alcalde de Lima Alberto Andrade Carmona

3.1.2. Delimitación Espacial

La presente investigación se desarrolla teniendo en cuenta no un espacio geográfico sino una organización como es el SITRAMUN LIMA como ente de estudio; el cual engloba a personas que residen en distintos distritos de Lima.

3.1.3. Delimitación Social

Se tomará como unidad de estudio las lideresas del Sindicato SITRAMUN LIMA, que participaron de la lucha por la reivindicación de los derechos en el periodo mencionado.

3.3. Variables

a) Participación

Entendida como la actividad social que forma parte del proceso por el cual se pretende alcanzar determinados objetivos particulares o de carácter colectivo.

b) Niveles de participación

Estos nos permiten conocer el grado de compromiso y en consecuencia el nivel de reconocimiento con el que cuentan los participantes de cierto evento.

c) Lucha sindical

Es la lucha de los(as) trabajadores(as) del sector público y el proletariado industrial o el Estado por la reivindicación de sus derechos especialmente laborales.

d) Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo.

e) Reforma

Un cambio planificado por utilidad y conveniencia en un sistema moderado, o, a veces, a una reversión a un estado original o anterior del mismo; quiere decir mejorar o enmendar de lo que está equivocado.

3.4. Población y muestra

La presente investigación se desarrolló tomando en cuenta la población del sindicato SITRAMUN-LIMA que haya desempeñado el rol de liderazgo durante la lucha sindical en el periodo 1995-2000. Los principales criterios para la selección de las informantes fueron: a) que sean mujeres, b) mayores de 30 años, c) que vivieron el episodio mencionado, y d) sean miembros del sindicato sujeto de estudio.

Se seleccionó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que la selección queda a criterio del investigador. Las informantes son 4 mujeres adultas, todas desempeñaron el rol de líder durante la lucha sindical en el periodo 1995-2000 del SITRAMUN LIMA. Además de otras compañeras que colaboraron mediante entrevistas grupales. También se tuvo acceso a entrevistas con actores claves como nuevos líderes de otros sindicatos a fin de medir el impacto del hecho motivo de estudio.

3.5. Instrumentos

La información primaria fue captada a través de entrevistas a profundidad y grupos focales, el cual fue aplicado a las líderes del SITRAMUN-LIMA que participaron de la lucha sindical en los periodos 1995 – 2000.

3.5.1. *La entrevista semiestructurada:*

Consiste en tener diálogos de manera física o no física entre dos (o más) personas sobre un determinado tema concertado; a través de esta actividad se extrae información. Entre los actores participan: un entrevistador, quien realiza las preguntas y un entrevistado quien brinda la información.

La entrevista semiestructurada, dispone de un listado de preguntas sobre las dimensiones o categorías materia del estudio, las cuales pueden ser alimentadas con preguntas que deriven de la dinámica propia de la entrevista.

- Datos personales
- Edad
- Estado Civil
- Distribución de tiempo empleado en la labor o cargo
- Perfil Socioeconómico
- Tipo de actividad, remunerada o no, que realiza aparte de su rol.
- Grado de instrucción
- Tiempo que viene desempeñando su labor como líder

- Tipos de capacitaciones y talleres que ha recibido y réplicas que ha realizado de los mismos

- Ahondar sobre sentimientos y percepciones acerca de la lucha sindical.

3.5.1.2. Instrumento: Guía de pautas para entrevista semiestructurada.

Es una estructura que tiene preguntas que aborda los temas materia de estudio. Para la elaboración de dicho instrumento, se tomó en cuenta el principio metodológico que corresponde a las entrevistas donde se propone un diseño flexible con un mínimo de preguntas guías que abren paso a que el interlocutor se exprese según considere conveniente, así mismo, cabe mencionar que dicho instrumento fue sometido a procesos de validación de contenido por juicios de expertos y juicios de pares, tomando en cuenta los criterios de coherencia, suficiencia y pertinencia (*Véase anexo*).

3.5.2. Grupos focales

Consiste en una reunión de personas con características homogéneas, que busca que los participantes expresen sus opiniones, sentimientos, motivaciones y actitudes en un espacio de libertad, buscando la obtención de un conocimiento consensado sobre un hecho social o temática.

3.5.2.1. Instrumento: Guía de pautas para grupos focales.

Es una estructura que contiene preguntas que abordan los temas motivo de la investigación. Para su elaboración se tomaron los mismos principios y criterios que se usaron para los anteriores (*Véase anexo*).

3.6. Procedimientos

Con respecto a la validación de datos, cabe mencionar que esta se llevó a cabo mediante la triangulación teórica, la cual se ha puesto en evidencia en el capítulo discusión (resultados).

3.7. Análisis de datos

Las entrevistas han sido transcritas en su totalidad con la mayor literalidad posible, respetando “la palabra” del sujeto de estudio, que para este caso son las informantes. Asimismo, los datos obtenidos han sido tratados mediante la técnica del análisis de discurso de acuerdo con las variables (o categorías) han permitido analizar la información (Cisterna, 2005), también se aplicó el análisis descriptivo para responder las preguntas de investigación.

3.8. Consideraciones éticas

El desarrollo del estudio, tanto en las fases de recolección, análisis y sistematización de la información vinculada al análisis del liderazgo de las mujeres sindicalizadas del sindicato SITRAMUN LIMA, considerará la confidencialidad de la información obtenida y la exclusividad de uso solo los fines académicos, no pudiendo ser utilizada para otros fines distintos a los señalados.

En el recojo de información se solicitó el consentimiento previo e informado a las mujeres que conforman la muestra, garantizando el respeto y protección por la información y de la identidad de la persona.

IV. RESULTADOS

La tesis central de esta investigación es que “las mujeres trabajadoras del SITRAMUN vivieron su liderazgo sindical en situaciones adversas durante el periodo de 1995 al 2000”, y de acuerdo con lo manifestado por una de las representantes del sindicato, evocando esas vivencias comenta que *“en esa época estaba en pleno auge el terrorismo, se habían eliminado a todos los sindicatos por el problema de Sendero y toda la parte sindical fue eliminada, las bases de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP estaba reducida y todos sus dirigentes asustados” (GFMSI)*

Es interesante resaltar que el contexto político de ese quinquenio aceleró el proceso del desempeño de las mujeres sindicalizadas en el SITRAMUN, quienes ya venían atravesando situaciones problemáticas como por ejemplo *“atrasos de los pagos”* desde periodos anteriores e incluso *“comenzaron a evaluar también el tema del despido porque ya existía la ley de Fujimori del año 92, acerca de los despidos masivos al sector público”*, razón por la cual se organizaban directivas y asambleas con delegaciones frecuentemente.

El escenario político de cara a un nuevo periodo municipal, con una posible nueva figura política recaía en la imagen del señor Alberto Andrade Carmona, quien, según lo manifestado por los participantes de este estudio *“fue trabajador municipal”* razón por la cual muchos de los trabajadores del municipio de Lima *“tuvieron esperanzas en él, e incluso muchos compañeros dieron su casa como para que se hagan oficinas de campaña en los diferentes distritos, pensando que él iba a ser un poco más dialogante con los trabajadores, pero no fue así” (GFMSI)*.

La aplicación de las reformas en materia laboral tanto para el sector privado como público dado por el gobierno central empezaron a ejecutarse de inmediato, y estas afectaban directamente en el recorte de derechos ya conquistados por algunos sindicatos como por

ejemplo el “*quitarles el horario de verano*” como medida inicial. Para poner en marcha dichas reformas era necesario realizar algunas evaluaciones que tenían como propósito medir el “*conocimiento técnico, analizar el perfil psicológico*”, de los servidores municipales, entre otras. El panorama político en aquel entonces era muy marcado por la presencia de militantes o representantes de los partidos más influyentes de la época como el APRA, PPC, ACCION POPULAR e IZQUIERDA UNIDA, lo cual dificultaba la unidad en la defensa de los intereses, respecto a los despidos que se veían venir.

“Yo fui delegada de mi base estuve en la Gerencia de Transporte Urbano y en esta Gerencia un poquito difícil poder conversar con los compañeros porque muchos eran de la ultraderecha o de la derecha o del PPC bien marcada políticamente en ese entonces, con esa gente era muy difícil de poder llegar a un tema de lucha sindical y todo eso, así que quienes continuaron en el tema fuimos pocos y los que se quedaron para hacer el proceso de evaluación fueron ellos. Yo recuerdo que como delegada de base los invitaba a las reuniones y me decían: “*claro si, ya*” y después se encerraban en una oficina a estudiar, ellos estudiaban para la evaluación” (GFMS1).

Cabe recalcar que, según lo manifestado por las informantes, existía un total acuerdo respecto a la ejecución de las evaluaciones, ya que de alguna manera representaban medidas que escapaban al Municipio, ya que se iban a ejecutar a nivel nacional en todos los organismos estatales, en el marco de las reformas laborales.

“*Estábamos de acuerdo con la evaluación, pero dentro de las normas de la Ley o en el reglamento; pero Andrade nunca lo respetó y de cierta manera eso también nos sirvió cuando llegamos a instancias del Poder Judicial, ya que hubo muchos errores que cometieron ellos en contra de ese reglamento, ello nos permitió formar pruebas en el juicio que hicimos después ya que lamentablemente se dio el despido con dos modalidades: primero en el mes de marzo un despido por cartas, y luego por resolución*” (GFMS1).

Entre las razones más sobresalientes expresadas por el municipio para el despido se debió a su situación de “*ser sindicalistas*”, recordemos que en esas épocas era muy marcada la vinculación del sindicalismo con el terrorismo, un estigma que aún se mantiene en la actualidad con otros matices.

“Sencillamente que todos se van, que éramos terroristas, que no hacíamos nada y que ganábamos mucho para lo que hacíamos y que éramos ociosos, coimeros; o sea que ganábamos demasiado. Nos despiden y contratan a su gente ganando mucho más que nosotros y eso también se lo demostramos” (GFMS1).

Tanto el clima político como el laboral en el Municipio de Lima se tornaron en una situación de espionaje y contraespionaje, en el sentido de crear y ejecutar estrategias y medidas de solución desesperadas por ambos lados (municipio y trabajadores) en un inicio teniendo en cuenta los mecanismos que rigen el Estado de Derecho, como lo son el diálogo y el consenso.

“Conversamos con el director Municipal, fuimos nosotras mismas a decirle: “Señor, nosotros sabemos que en todo el aparato estatal están sacando gente, también toca acá, usted háganos la propuesta, de cero a cinco años cuanto le dan, de cinco a diez años cuanto me dan, y ya sencillamente díganos. Dijo: “ah bueno verdad ¿no? está muy buena esa propuesta” (GFMS1).

En una situación aún no definida, la información que fluía configuraba una suerte de posibilidad para crear y ejecutar estrategias alternas. Según lo expresa una de las informantes *“cuando nosotros nos enteramos que había cartas avisándonos que nos iban a despedir, se organizó un piquete de puras mujeres”*. Ello constituyó algunas de las estrategias que se utilizaron para evitar esta medida que de acuerdo con la percepción y los hechos narrados por las informantes fue dictatorial, al no encontrar ninguna respuesta del director Municipal antes abordado, según manifiestan ellos *“tomaron la palabra así por así, pero las cartas ya estaban por abajo”*.

El “*aplicar un piquete*” como estrategia de resistencia se llevó a cabo con el finde que “*nadie dé el examen*” ya que se sabía de antemano quienes no aprobarían. Se sostiene que esta medida que se tomó radicalmente debido a que no se respetaron los “*procedimiento ya que tenía que estar un representante de los trabajadores, o sea un dirigente y nunca hubo esa convocatoria*”.

La pretensión del Municipio fue que la totalidad de los trabajadores realicen su evaluación, y muchos de ellos pretendían hacerlo, aunque al parecer no se había llevado a cabo ningún acercamiento con los sindicatos existentes en el Municipio. En esas circunstancias, manifiesta una informante “*muchos pretendían, pero nosotros estábamos afuera porque nos citaban en los colegios a dar la evaluación y los piquetes ayudaban justamente a eso: los llenábamos de pintura, les tirábamos huevos, tomate y todo lo demás*”. Regidos bajo la “*consigna: que nadie entrara*”, las mujeres del SITRAMUN, aseguraban que esa evaluación con contaba con ninguna garantía, ya que “*la administración dialogaba hoy día con los dirigentes y mañana los despedía o soltaban otro documento*”, manifestándose así un clima de inestabilidad.

Otra de las estrategias realizadas por las mujeres del SITRAMUN fue “*hacer cadenas humanas*”, era de alguna manera una labor asumida por ellas como parte de su lucha. Según manifiesta una informante “*todas las compañeras nos pusimos al frente, los compañeros estaban obviamente, pero nosotras hacíamos la cadena humana*”, de un total 1500 personas el 48% eran mujeres.

Para el caso inicial de la experiencia materia de esta investigación, en el año 1996, se procedió al despido a 364 en el primer grupo inicialmente, luego “*poquito a poquito se fue despidiendo en marzo, mayo y junio*”. Durante ese proceso los trabajadores experimentaron un vaivén de emociones con connotaciones negativas descritas como “*sensaciones terribles*”. En palabras de ellas: “*estábamos agobiados, asustados desesperados mucha gente con deudas los*

bancos”.

“Cobramos, normalmente los 20 de cada mes y el 21 nos despiden; imagínate de la noche a la mañana te despiden el 25 de marzo llegaban las cartas de despido a las casas y ya habías hecho los pagos todos los gastos. Te quedabas con tu diario y con tu pasaje no tenías nada de que guardar para afrontar tu despido” (GFMS1).

Esta inestabilidad que vivieron la describen o configuran como *“una ruleta”*, debido a que el despido le podría *“tocar a personas que dieron su casa siendo personeros y ellos son los que más se desgarraron y lloraban porque habiendo dado su casa sencillamente los votaron”* dando a entender que este proceso fue al azar.

De acuerdo con lo manifestado por los participantes entre los despedidos se encontraban *“trabajadores que tenían la enfermedad de cáncer terminal y aun así (al Municipio) no les interesó que estuvieran internados en los hospitales ni nada”*, al parecer la condición de los trabajadores sea que estuvieran trabajando o estén con licencia médica o internados y hasta embarazadas si es que figuraban en la lista estaban despedidos. Del total del grueso de trabajadores que eran 1500 quedó solamente de 410 a 415 trabajadores, y los que se quedaron *“sufrieron adentro porque estaban cuidados y vigilados por la gente de Andrade”*.

Los trabajadores que se mantenían aún en el municipio eran sometidos a nuevos exámenes o evaluaciones más tediosas *“tipo examen universitario”* y poco a poco se iba descartando a los que se quedaría. Algunos debido a la presión *“tuvieron que actualizarse”* con el fin de aprobar el examen, para luego exponerse a otro. En tales circunstancias se convocan a reuniones con de delegados, pero ellos *“decidieron irse en huelga indefinida todos, en apoyo a los compañeros despedidos”*, y así se fue dando una huelga general y en palabras de ellas *“nadie se quedó en la Municipalidad, la plaza de armas era un mar de gente”* se podría visualizar la unidad en los trabajadores en su consigna. Sin embargo *“la psicosis y las amenazas empiezan a sentirse en mensajes como: los estamos filmando”* o *“chico ven ¿para que estas*

allí? No vas a durar ven” configurándose como una especie de engaño, a lo cual la mayoría empezó a salirse de la huelga y fue debilitándose la lucha. De esa manera “quedaron 228 despedidos por huelga indefinida y los 200 y picos con carta de cese; casi 500 despedidos fuera, mientras el resto se reincorpora con el tema de que: “la evaluación va a ser suave”.

Según, avanzaba el tiempo los enfrentamientos eran más drásticos al punto de que una de las informantes *“la tumba el caballo de la policía montada y con siete (7) meses de embarazo”* hecho que repercute en muchos trabajadores que al ver esa atrocidad deciden dejar sus labores y sumarse a la lucha; pero después se retractan y se quedan. Sin embargo, otras manifestaron:

Me mandaron a llamar y cuando yo subo; *“yo pensaba en mi cabeza,*

¿Qué hago acá?, porque yo decía: “por principio, por principio, ¿Qué hago acá?, nooo mejor me voy (...) y me fui . Retome nuevamente mi lucha y mi huelga ”(GFMS1).

Un aspecto interesante respecto de la dirigencia del SITRAMUN, según lo manifestado por las informantes, es que *“eran 15 varones y 02 dirigentes mujeres”*, que se encargaban de la labor más social o enfocadas a Bienestar Social del sindicato. Respecto a las actividades de negociación o representación directa reacia en los varones del grupo, pero a medida avanzaba el proceso de la huelga y/o lucha se dio espacio a más mujeres dirigentes, de acuerdo con lo manifestado: *“cuando iban a hablar con el alcalde, en un primer momento iban los varones, de acuerdo como se iban dando los acontecimientos se fue formando una delegación paritaria, siempre buscando el dialogo, incluyeron a tres (03) mujeres”* (GFMS1).

Este suceso en el año 1996, representó una oportunidad para el protagonismo del liderazgo femenino en un sistema sindical representado mayoritariamente por hombres, durante este proceso las cosas se ponen más duras y *“la huelga la también tiene sus quiebras, se queda el secretario general con tres dirigentes el resto abandona y se fuerona resolver sus problemas personales”*; es allí cuando *“las delegadas asumieron el rol con los dirigentes,*

afianzando, convocando a la gente”; pero los delegados también comienzan a irse a resolver sus problemas, finalmente quedando solamente cuatro (04) dirigentes y unos cuantos activistas o delegados; viéndose reducidos a una mínima expresión, quedando 30 personas incluidos los dirigentes, este pequeño grupo se quedó apoyando a la subdirectiva y fueron mujeres en su mayoría.

El convencimiento acerca de su lucha para los miembros del SITRAMUN fue claro, *“develar el abuso de esta autoridad (la alcaldía) por haberlos despedido en esas condiciones sin un centavo, sin nada a todos”*. Entonces con esa claridad la plataforma de la lucha era clara, correcta y había un principio de defensa.

Los estragos de ese episodio tuvieron consecuencias en la dinámica familiar de las mujeres sindicalizadas, entre los testimonios resaltantes, es posible conocer los siguientes: *“A mi hija no la pude educar (sollozando) justo terminando la secundaria se estaba preparando para postular y ya no pude hacer nada por ella, no tenía plata, solo tenía deudas, no tenía un centavo ahorrado”* (GFMS1).

“En el caso mío, yo tengo dos (02) hijas mujeres, una estaba en un colegio en el Rímac, mi esposo era chofer; entonces de la noche a la mañana me vi... ¿y ahora que hacemos?, ya me despidieron, ¿Qué hacemos cholo?, nooo tenemos que sacarla”, y la sacamos del colegio. Entonces, nosotras las del sindicato veníamos a las ocho (08) de la mañana y yo me iba a las cinco (05) de la tarde. Nos íbamos todos los días, tal como si fuéramos a marcar tarjetas” (GFMS1).

“Venían los compañeros desorientados, totalmente desesperados, que no sabían que hacer; compañeros que en algún momento los vi bien parados, algunos que tenían cargos importantes, de pronto entraban en una situación... pero destrozados” (GFMS1).

Otra de las funciones importantes además de organizar y sostener la huelga, era *“motivar”* a los huelguistas, algunas de las frases compartidas fueron: *“pero compañero, hay*

que mantenernos, hay que ser fuertes”, sobre todo cuando las fuerzas se ausentaban; en el camino algunos trabajadores despedidos atravesaron situaciones extremas como lo es la enfermedad y la muerte. Un caso muy impactante fue el de *“Raúl Villar, un joven... quien venía aguaitaba y se sentaba día tras día, y un día simplemente se murió... no pasó ni mes y medio, le salió un tumor y se murió”*, otros no tenían con quien hablar, hubo otro caso *“la esposa de un joven se había embarazado y que tuvo que abortar”*, situaciones de desesperación de la gente.

“Hemos visto todos nosotros que se rompió los hogares, muchos compañeros vivían en casas alquiladas, muchos han dormido debajo de un puente. A un compañero lo abandonó su esposa, otra compañera tuvo que irse obligadamente a Chile con su hijo (...) y así muchos duele todos esto, y aún la herida está” (GFMS1).

Los miembros del sindicato se organizaban para poder ayudarse *“mediante la olla común”*, entre otras labores que dedicaban las ocho horas de trabajo, se planeaban acciones de protesta como por ejemplo *“la huelga de hambre”*. Para este tipo de actividades la familia tuvo un rol importante, un rol de apoyo y fortaleza al ocuparse de las labores del hogar y el cuidado de los hijos, mientras que las mujeres se dedicaban a seguir en las actividades sindicales.

“A veces los compañeros venían al sindicato porque había una olla común, preferían no comer en su casa para no quitarles el plato de comida a sus hijos (sollozando), veíamos a los chicos allí, hasta mareaditos venían, y yo me decía: “¿cómo será como hombre?, si yo como mujer me muero” ... imagínate, eso nos chocaba” (GFMS1).

Las consecuencias de este episodio se reflejaron en las dinámicas familiares, por ejemplo, algunos esposos de *“yo te apoyo con tu huelga”*, se fueron convirtiendo en *“llegas acá tarde, no cocinas ni nada, la chica esta jalada”*. Según menciona una informante ante esta situación *“de un día para otro en la calle, vendí mis aros (de matrimonio) que era lo más sagrado para mí, pero no teníamos plata; llego Navidad y no teníamos plata”*.

En esta “lucha sindical” se ponía en evidencia muchos de los aspectos importantes como por ejemplo el estilo de liderazgo de las mujeres que de manera espontánea tomaron ese rol, aferrándose a lo que consideraban “sus principios” primero sindicales y luego personales, como el hecho de *“demostrar que nosotros no éramos coimeros, ni sin vergüenzas, porque hemos sido buenos trabajadores y nos votaron por ser sindicalistas”*(GFMS1). Así mismo, *“defender el derecho laboral”*, constituyó una consigna de motivación porque las colocaba en escenarios supuestos a futuro desesperanzadores. Ese *“despido masivo en el 96 vino acompañado de la esperanza de mantenerse”*, seguido por una etapa de corrupción entre los dirigentes y de maltrato de dirigentes para poder postular a un cargo.

La lucha por los derechos laborales, como la lucha por muchos otros derechos suelen resolverse en instancias supranacionales como es la CIDH — Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual para este caso falla a favor del sindicato SITRAMUN, debiendo acatarse por parte del Estado Peruano, mediante su representante que es el Municipio de Lima.

“Cuando llega la segunda etapa, o sea el tema de páguese, simplemente el Municipio dijo “NO”, no tengo plata, entonces empiezan a tranzar con nuestros compañeros, nosotros 168 trabajadores ganamos ese juicio y 130 transan con la Municipalidad y allí está el juego de la doctora Rosa Alvarado, ella dijo: Reciban su carro nada más, porque ya no te van a dar más, si quiera tienes el carrito para que trabajes, porque este gobierno se va a la reelección y no lo va a reponer, resígnense. Treinta y ocho (38) de los ciento sesenta y ocho (168) no transamos y el resto chapo su carro se fue y era la gran mayoría de gente joven como yo y nos dejaron solos a nosotros.... cuando llego la hora de decidir no tenía en mano la resolución y tenía que buscar... una compañera me dijo: No te lo doy, súpate acá, vamos a hacer fuerza, y me quedé” (GFMS1).

De acuerdo con la historia de los acontecimientos la sentencia sale de la Corte Interamericana de Derechos Humanos — CIDH el 2006, y lamentablemente *“muchos*

trabajadores luchadores no salen en la resolución y ellos han sido la vanguardia de la huelga”, lo cual en algunos casos fue resuelto en cuestión de tiempo.

Según lo manifestado por las informantes, la lección aprendida de esta etapa de su vida donde la lucha sindical se convierte de una estrategia de sobrevivencia, a un estilo de vida. Una informante asegura que *“lo volvería a hacer nuevamente, cada día de pie en la lucha, tal cual; porque a nosotros no nos votaron por ser brutos ni coimeros ni ladrones; a nosotros nos votaron por ser sindicalistas por defender mis derechos”* (GFMS1).

“Creo que tomamos la decisión correcta, más allá de los errores que haya habido en las juntas directivas, pero la decisión que se tomó fue la correcta, el diseño de la estrategia legal fue la correcta, porque eso fue elaborado conjuntamente con los dirigentes y yo desconocía totalmente este tema, pero yo escuchándolos, aprendí bastante y pude aportar en este proceso. De los errores que cometió Andrade al ejecutar la Resolución al no aplicar las reglas de juego como era de acuerdo con Ley, eso al final nos benefició y por eso nosotros ganamos”(GFMS1).

Así mismo, la percepción que se tiene del proceso de reposición se debe no necesariamente a un obrar democrático por parte del exalcalde Andrade, sino a una estrategia política de cara a nuevos procesos electorales, y al hecho de la lucha sindical ya que las personas fueron utilizadas políticamente, como aseguran las informantes, en la campaña de Fujimori para la reelección.

“Al ver que estaba como candidato a la Presidencia él y Castañeda a la alcaldía nos convenía y se armó la comisión para la reposición de los trabajadores porque se vio amenazado, obligado porque ya estaba la denuncia penal. A partir del 2009 un 19 de diciembre, ingresaron los primeros trabajadores a ser repuestos” (GFMS1).

Cuando se destapó el caso de corrupción del gobierno de Fujimori, se relaciona algunos dirigentes con el gobierno de turno, es allí donde se conoce que algunos de los

dirigentes estuvieron “*utilizando*” su posición y su influencia sindical como mecanismo de uso político.

“Hubo otro proceso, los dirigentes y la abogada fueron a otro proceso porque habían recibido dinero de Montesinos, ella nos dijo que todas las sentencias que teníamos habían sido quebradas por Montesinos, entonces cuando nos llegan piden que los dirigentes se apersonen y bien porque tuvimos la oportunidad de defendernos a nosotros en la Base Naval, el Dirigente fue a la Base Naval a las audiencias y demostró condocumentos y a la doctora nosotros la habíamos contratado con su pago de honorarios de US\$2,000 mensuales hasta el años 2000 con la venta de los terrenos de La Molina, los contratos todo lo llevó y demostró que nuestra lucha había sido autofinanciada con la venta de los terrenos de La Molina, allí se salvan todos nuestros expedientes” (GFMS1).

Un aspecto importante que se da como resultado de este proceso de lucha, tiene que ver con la “consecuencia” de las mujeres dirigentes, un hecho referido como cualidad que marco “un estilo” de lucha”; es decir que las acciones realizadas por ellas eran consecuencia de su posición y convicción de la lucha. Es necesario precisar que muchos dirigentes utilizaron su posición para acomodarse políticamente con el gobierno de turno.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Liderazgo y Contexto Social

De acuerdo con la tesis central de esta investigación, “*las mujeres trabajadoras del SITRAMUN vivieron su liderazgo sindical en situaciones adversas durante el Periodode 1995 al 2000*”, y de acuerdo con los resultados, se sostiene que el Liderazgo de las mujeres se fue construyendo durante el proceso de la huelga y/o lucha sindical.

La relación laboral, como muchas otras relaciones es también una relación de poder, en esta existe un empleador (quien manda) y un trabajador (quien obedece); en este sentido Weber (1922) expresa el poder como una “relación específica de mando-obediencia” para la cual existen razones o motivos donde los intereses y/o voluntad impulsan dicha obediencia; esta situación se configura en la relación laboral de dependencia del Estado o sus aparatos que la representan como lo es la Municipalidad de Lima, y los trabajadores de esta, entre los que se encuentran los trabajadores sindicalizados.

En concordancia a lo descrito en líneas anteriores la relación laboral entre los trabajadores sindicalizados o no y la Municipalidad de Lima, para el año 1996 cambia de dinámica debido a la ejecución de medidas que reformaban esta relación o vinculo; cortando una serie de derechos ya conquistados por los trabajadores sindicalizados. Este escenario ya descrito anteriormente sirve como el marco contextual para el desarrollo de nuevos liderazgos en materia sindical; entendiéndose “liderazgo” como un conjunto de habilidades de una persona o un grupo de personas para dirigir o influir en otras personas o grupos.

Dentro del SITRAMUN existía un Comité de Autodefensa “*que era el que organizaba las marchas y las tareas a hacer*”; según lo manifestado por las informantes es en ese Comité en el que se suman las mujeres;

“Nosotras tomamos la conducción en algún momento de las movilizaciones en vista de que los compañeros varones se dispersaron, entonces algunas de las mujeres asumimos ese rol, o fue algo que buscamos, sino porque nos exigió el momento y la historia que estábamos pasando” (EPMS1).

De manera auto dirigida y teniendo como referente el tipo de “lucha” particular de los sindicatos a lo largo de la historia, las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN, realizaron actividades como movilizaciones alrededor de la Plaza de Armas, marchas, piquetazos, huelgas de hambre entre otros; que por un lado las colocaba en una “vitrina social” y por otro representaba la manifestación de una ruptura con el Estado (Betoni, s,f) en la defensa de los derechos laborales.

Crear, desarrollar y fortalecer un liderazgo sobre todo sindical que responda a las situaciones como las que tenían lugar en el año 1996, requiere tiempo, planificación y sobretodo una agenda de preparación, para lo cual las mujeres sindicalizadas *“no habían sido entrenadas para ese momento”*, razón por lo que muchas de las actividades fueron planeadas y diseñadas en la marcha del proceso y durante el mismo se fueron aprendiendo legislación laboral e incluso oratoria y administración de equipos debido a que *“este hecho vino de golpe”*. En tales circunstancias, surge el liderazgo femenino en el SITRAMUN como una respuesta a la crisis laboral,

“Creo que lo que nos impulsó era la importancia de ser escuchadas (...), por ejemplo, yo era bien callada, hasta llorona y muy sumisa; pero cuando me despidieron salió esa actitud mía de luchar por mis derechos y me uní al grupo, hasta hoy no puedo ver las injusticias (EPMS2).

De acuerdo con Balbi (1993, en Sulmont, 1994) en ese periodo (años 90) el movimiento sindical se encontraba en deterioro, las respuestas a la convocatoria de los líderes sindicales no surtían los mismos efectos que años anteriores, los llamados a los paros nacionales ya no eran

acatados por las bases, había problemas de representatividad interior de estos a lo que se sumaba el problema de Sendero Luminoso y el estigma que con ello traía. Debido a esa realidad las mujeres sindicalizadas adoptan diversas estrategias o medidas de protesta en defensa de sus derechos como ya se ha mencionado:

“Empezamos a realizar huelgas escalonadas, primero paro de 24 horas, 48 horas, y luego la indefinida y para que se cumpla hacíamos los piquetes. Yo participaba en los piquetes (...) teníamos que ir tempranito a las 06 de la mañana antes que abra el local, nos parábamos en la puerta y no dejábamos ingresar a nadie; había gente que no quería cumplir, no querían que les descuenten, pero también querían cobrar beneficios de la lucha sindical; es que si los beneficiaran para todos lo justo era que todos apoyen” (EPMS2).

Según Foucault (1975) el poder se ejerce según una determinada intención; en la utilización de métodos o estrategias para lograr que A haga que B quiera que haga (mediante amenaza con violencia o persuasión); para este caso en particular el poder se ejercía en direcciones jerárquicas, desde las autoridades municipales al realizar los procesos “*a rajatabla y sin diálogo*” y al interior del grupo sindical que se estaba fragmentado mediante el ejercicio de actividades que prohibían el ejercicio de sus labores regulares; sin embargo la decisión y postura de aceptación a la implementación de la legislación y a la forma del cómo se estaba haciendo por parte del grupo que a pesar de ser sindicalizado (compañeros que acataron todo), también ejercía poder con una intención.

5.2. Estrategias de liderazgo de las mujeres del SITRAMUN LIMA en un marco de políticas de igualdad

En líneas anteriores se ha detallado algunas de las estrategias utilizadas como mecanismo de lucha, que en algún momento haya sido funcional o no. Sin embargo, un aspecto importante a lo largo de la investigación y el análisis de la información proporcionada por las

dirigentes del SITRAMUN que participaron de la lucha es el factor “empatía y solidaridad” como base del liderazgo ejercido y desarrollado por las mujeres sindicalizadas en esa etapa.

De acuerdo con Hagai en Alfonso et al. (1999) p. 132 “el liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo”; en este sentido las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN, manifestaron haber tenido la consigna clara desde el inicio, primero porque las fases del proceso “*no estaba bien planteadas para los trabajadores*” y por sobre todo lo que representaba ello, “violación de derechos laborales y desamparo económico para las familias de los trabajadores sindicalizados”.

Los intentos fallidos de negociación y dialogo con la autoridad municipal sea que “*no tenía tiempo, o viajaba, o estaba ocupado*” provocó un ambiente de desconcierto y con transcurso del tiempo los grupos se fueron desintegrando, muchos dirigentes varón es empezaron a abandonar la lucha, quedando finalmente un grupo de mujeres que tuvo que asumir el liderazgo de la lucha sindical en ese periodo.

Entre algunos de los factores que podrían traducirse como estrategias de liderazgo ejercidos por las mujeres sindicalizadas en este periodo podrían mencionarse:

a) ***Empatía:*** de acuerdo con lo manifestado por las informantes el ver y convivir con el “*sufrimiento no solo de nuestras familias sino las familias de los demás trabajadores*”, fue motivador para seguir en la lucha sindical, “*veíamos a los compañeros moralmente y físicamente destruidos, se enfermaban, por el mismo estrés de la economía de tener que llevar para sus casas*”.

M: ¿y esa misma actitud la hubiera tomado un varón?

E: De repente si hubieran seguido sí; pero la mayoría abandonó la lucha por buscar

sustento para su familia. Lo asumimos, porque si no lo hacíamos, nadie lo hacía y nuestras familias se iban a quedar en total desamparo. No lo vimos como una oportunidad, sino como un tema de defensa, lo que si veíamos con claridad era el cumplimiento de nuestro plan de lucha, cuyo primer punto era la reposición de los trabajadores, que con los años lo conseguimos” (EPMS1)

En este sentido podría decirse que en el proceso se elaboraron o diseñaron metas preestablecidas como lo fue lograr la reposición de sus puestos de trabajo, aunque recurriendo a instancias supra nacionales. Según Alfonso et al (1999) el liderazgo surge cuando hay una “visión”, siendo esta una imagen clara de lo que se espera para el grupo y en beneficio de este, como lo fue la lucha por la reposición. Este estilo de *liderazgo empático*, ayudó a cohesionar el grupo que quedó en pie de lucha por los derechos perdidos, hasta incluso después de la resolución de reposición por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

b) **Solidaridad:** durante la convivencia en el proceso de lucha, se dieron situaciones que despertaron la actividad y el protagonismo de personas que en algún momento podrían haber estado en una situación de invisibilidad, pero que con el transcurrir del proceso se fueron sumando hasta protagonizar puestos claves y agendas complicadas en la lucha sindical.

“Yo apoyaba en los comités de lucha (...) lo presidian hombres y mujeres del sindicato, eran más hombres, pero había 2 mujeres que lideraban todas las actividades (Gladys Tapia y Rosa Huaches) como el frente de choque.... éramos las personas que íbamos adelante con la banderola, habría paso para que pase la movilización, nos caían los golpes (...) al principio me daba miedo de recibir golpes, pero luego al verlas a ellas, no podía dejarlas solas y me sumaba a la lucha, además era una lucha justa y era contagiarte (...) Eran mujeres muy desprendidas” (EPMS2)

El liderazgo también tiene como componente importante “la energía” que de acuerdo con Alfonso et al (1999) es el esfuerzo permanente y vigoroso del poder como la capacidad de actuar, y esto se muestra mediante la entrega y la perseverancia. Es justamente esta entrega y perseverancia la que activa esta cualidad que es la solidaridad, que es el apoyo, ayuda, respaldo o la adhesión circunstancial a una causa o al interés de otros (Rae, s.f.).

Como se puede observar el liderazgo de las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN despertó en muchas mujeres una especie de consigna y modelo a seguir.

“Pensábamos ver resultados a los 30 días, el municipio trato de disuadir, hablar con la gente y nos dividió y un 60% se reincorpora (...) dependíamos de nuestros principios de lucha y fue difícil ver a otros reincorporarse a sus trabajos y a otros seguir con la lucha, pero uno decide” (EPMS3)

Tanto la empatía mostrada en el proceso de la lucha sindical por las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN, como la solidaridad despertada en otros miembros en unirse a la lucha fueron forjando lazos más fuertes y duraderos que hasta en la actualidad prevalecen que en este caso es la amistad.

Cabe mencionar que dentro de sindicato y antes del evento del 96, *“la mayoría de las compañeras estaban acostumbradas a que sean los compañeros varones los que resuelvan, así tuvieran el conocimiento para hacerlo, se reprimían, no expresaban lo que ellas pensaban o decían, siempre se supeditaban al compañero que sabía”*, según manifiestan las informantes las políticas de igualdad y participación estaban dadas, pero no eran asumidas por las mujeres de manera natural.

Solo había un grupo pequeño y “comprometido y siempre participaba en esas instancias, y quería tener un lugar en la organización”, pero el tema del liderazgo sindical no pasaba por un tema de género o su posición de ser mujer sino por *“la falta de competencias para llegar a hacer una negociación colectiva”*, quienes si poseían estas cualidades tenían el camino

para poder desarrollarse como dirigentes y tomar decisiones como las que ya se ha mencionado.

De acuerdo con Gerda Lerner (1986) el género viene a ser la definición cultural del comportamiento asignado como apropiado para cada uno de los sexos ya sea hombre o mujer en una determinada sociedad, los cuales son muchas veces interiorizados y reforzados por comportamientos cotidianos, los cuales como consecuencia se asumen de manera natural, como es el caso de que se estilaba los varones sean los que tomen las decisiones, por ello muchas mujeres no se atrevían a desempeñar cargos al interior del sindicato.

Por otro lado, el evento en sí mismo hizo despertar algunas competencias que pudieran haber seguido dormidas de no haberse presentado la oportunidad de mostrarlas, de acuerdo con una informante *“no era un cargo del sindicato, sino las circunstancias de ese momento hacían que uno defiende sus derechos, yo soy papá y mamá de mis hijos, tenía 3 hijos tenía la obligación de defender”*.

5.3. Liderazgo argumentado y consecuente que representó una Reforma Sindical

Los argumentos de la lucha sindical del 96 requerían un acompañamiento de las acciones o actividades personales de los luchadores, es decir una armonía entre el decir y el hacer. A este respecto Noel y Devanna en Alfonso, et al 1999), sostienen que el líder, debe ser capaz de fijar una posición y con ello ser capaz de tomar riesgos. En tal sentido la situación exigía que el liderazgo ejercido por las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN, sea consecuente con sus argumentos (o principios), se ha mencionado líneas anteriores que la base de la lucha sindical es la “defensa de los derechos ya ganados y la mantención del puesto de trabajo bajo las condiciones que propicien un buen clima para el desempeño de este en el municipio.

“Primero tener la “claridad” de que lo que hacíamos era lo correcto; estábamos convencidas de que había cometido una injusticia y teniéndola claridad que nos iban a

reponer; el colegio de abogados nos dio la razón y eso nos fortaleció. Cualidades como: convicción, dialogo, responsabilidad eran la consigna (...) Yo llegaba al sindicato todos los días como si trabajara, nos reuníamos, aunque sea para contar nuestras penas sino para pensar que debemos de hacer, planificábamos nuestras estrategias...” (EPMS1)

A la luz de Barrig (1993) el liderazgo femenino en los años 90, representó una serie de conflictos entre las aspiraciones personales y los proyectos colectivos, entre los deseos y la frustración; ya que la lucha no solo era con el municipio sino también con las divisiones al interior del propio sindicato debido a que muchos claudicaban en el camino, persiguiendo proyectos individuales sean por sobrevivencia o conveniencia y ello se acrecentaba más a medida que el modelo neoliberal se iba implementando en nuestro país; una suerte de individualismo iba remplazando al colectivismo.

Este marco contextual representó un desafío sumado a la situación de precariedad económica a la que se encaraban las mujeres sindicalizadas, en el proceso de lo duro la lucha sindical.

“No importa que haya cientos ni decenas... solo que haya los que están esos son los que valen. En ese trayecto se redujo el número miembros del sindicato y nos quedamos pocos, hicimos mucho, nos ayudamos psicológicamente, moralmente... Yo iba los días importantes y hacia mis aportes, seguía participando, pero lejanamente ya que mi salud no lo permitía, “Yo misma me daba barra” (EPMS1)

Según Barrig (1993) las líderes (o el liderazgo femenino) refleja la figura de maternidad ampliada, su único rol socialmente legitimado; que proyecta su cambio personal a través de una recuperación del discurso tradicional reelaborando para el exterior sus intereses; es decir se proyecta en las actividades y/o acciones en el sindicato su rol como dirigente el rol de madre también. En tal sentido, este nuevo enfoque de liderazgo representó un estilo distinto de representatividad sindical que exigía consecuencia entre posición ideología y acciones, pero

que a la vez era acogedor, empático y solidario, *“la mayoría de los sindicatos son elitistas, se cierran ellos nada más, solo dirigen, en cambio en este grupo no”*; según argumentan las informantes se logró al interior de este grupo *“evaluar, planificar, discutir y con ello clarificar cosas (...) las personas de aquel entonces marcaban la diferencia”*.

5.4. El liderazgo y la reformulación del rol en la vida familiar

De acuerdo con lo mencionado líneas anteriores, la vida sindical representó no solo un horizonte en el sentido de subsistencia y metas por alcanzar, sino también una reformulación contante en los roles desempeñados por parte de las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN en el afán de lograr alcanzar esas metas que sustentaban la lucha, es decir que la dinámica familiar de ellas giraba alrededor de este propósito de lucha.

A la luz de los estudios realizados por Barrig (1996) una de las causas más resaltantes de la baja participación de las mujeres al interior de los sindicatos es el desarrollo del rol de esposa y madre, así como también las restricciones que les imponen los esposos, a lo cual se suma la necesidad de preservar su ingreso económico.

En la realidad de las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN, esta realidad no era ajena a ellas, ya que el tiempo que tenían para poder disfrutar con sus hijos y parejas era reemplazado por reuniones de trabajo al interior del sindicato y/o actividades relacionadas a la lucha sindical. Frases como *“mis hijos se iban al colegio, me levantaba a las 4 de la mañana a hacer el almuerzo, loncheras y los para envíalos y a las 8 de la mañana ya estaba libre (...) para reunirme con el grupo”* son comunes entre las mujeres entrevistadas para esta investigación.

Para cuando avanzaba el proceso, el horario de trabajo que regularmente deberían tener o dedicar a alguna actividad de generación económica era reemplazado también por reuniones de coordinación y trabajo sindical, pero sin remuneración; razón por la cual muchas de las mujeres tuvieron que desarrollar actividades paralelas a la laborar sindical, además que muchas

estaban “vetadas” para trabajar en el sector público.

“Hacia tramites, taxi, cocinaba (...) tenía propuestas en mi carrera en hospitales del Estado, pero, aunque el sueldo y las condiciones eran feas, no podía acceder a ellos porque los primeros 5 años estábamos vetados, no podía trabajar en ninguna institución pública; “estaba en la lista negra”; por excedencia, ya que habíamos dado el examen, pero supuestamente no habían aprobado (...) nunca entregaron el resultado, salió de frente en el peruano” (EPMS2)

En tales circunstancias, mucha de las mujeres sindicalizadas durante este proceso de lucha, con el fin de ser consecuentes con sus principios e ideales ya propuesto reorganizaron sus labores domésticas contando con la ayuda de los propios hijos, padres, esposos, y otros familiares que ayudaban no solo en la dinámica de los quehaceres hogareños sino también siendo fuente de sustento económico para los mismos, que con el transcurrir del tiempo en algunos casos ese apoyo se transformaba en recriminación.

“Sentía que no me comprendían, me sentía sola contra todo (...) habría que recurrirse en cualquier cosa; aunque no me arrepiento, en esos momentos me pesaba y me dolía no saber cómo darles un futuro a mis hijos, pero yo misma me decía no había otro camino” (EPMS2).

El hecho de representar “una vanguardia sindical, dar la cara, no permitía retroceder”, ya cuando el proceso culmina con la orden de reposición a los puestos de trabajo en la mayoría de los casos después de 14 años, la dinámica sindical es retomada con más fuerza, pero en un contexto mucho más distinto, ya con los hijos crecidos y con cambios en la dinámica del trabajo.

Esta situación también requirió que muchos de los “hijos, que veían irse a la mamá a realizar actividades sindicales en la plaza, ahora tenían que enseñar a usar algunos dispositivos tecnológicos”, esto muestra que los tiempos traen consigo la reformulación de las

dinámicas sociales también en el plano doméstico y los roles con ello se flexibilizan tomando consigo las tendencias propias de las épocas, para este caso, una que ya asume que los roles domésticos pueden ser realizados tanto por la madre como por el padre e incluso los hijos.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Las situaciones adversas donde se vulneran los derechos fundamentales de la persona humana suelen configurar un contexto en el que empuja a adoptar una posición entre opciones opuestas, o luchas por hacerlos respetar o dejas que la situación persista; y bajo estas circunstancias transformas la dinámica social del que se es parte.

6.2 La motivación de la lucha de los sindicatos con el transcurso de los tiempos ha cambiado no solo de enfoque sino de métodos. Las nuevas generaciones de *“jóvenes están por su cuenta, al sindicato lo ven como un bofín”*, los conceptos de colectividad han quedado delegados primándolos conceptos o enfoques de individualidad propio del modelo neoliberal. que ha transformado también la dinámica de los y la cultura sindical.

6.3 El liderazgo ejercido por las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN, se dio de manera espontánea y como respuesta a la violación de los derechos laborales por parte de la Municipalidad de Lima; sin embargo, constituye un liderazgo peculiar basado en la empatía y solidaridad de sus dirigentes teniendo como consigna convicciones de su lucha y el bien para todos los miembros de este.

6.4 El modelo económico neoliberal ha constituido y actualmente constituye un mecanismo de fragmentación y disminución de la labor sindical, ya que muchos de los jóvenes que ingresan a trabajar sea al sector público o al sector privado *“jóvenes tienen miedo y no pueden hacer nada porque son contratados por periodos cortos, no pueden integrarse a la vida sindical, porque se exponen a que los saquen”*.

6.5 Las nuevas corrientes relacionadas al protagonismo de la mujer en la dinámica social toman como referente el modelo de la lucha sindical femenina como propuesta de reformulación de su rol social.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 A pesar de la legislación que el Estado peruano promueve con respecto a la promoción del respeto de los Derechos Fundamentales de las personas, aún en la actualidad el mismo Estado es el encargado de infringirla, sobre todo en el aspecto laboral; la variedad de regímenes en el sector público propicia la vulneración de los derechos laborales. En este sentido, como científicos sociales tenemos la labor de estudiar los efectos sociales que de ello derivan.

7.2 La cultura sindical se ha ido transformando por el efecto no solo del modelo neoliberal que antepone el individualismo versus la colectividad, sino que también el avance tecnológico ya modificado, la forma de hacer reclamos y manifestaciones; el protagonismo de los sindicatos ha sido remplazado por tendencias de colectivos que se unen en las redes sociales y que generan nuevas formas de relacionamiento. La labor de la sociología es estudiarlas a la luz de las distintas teorías y enfoques sociológicos a fin de proponer líneas de investigación en esta materia.

7.3 El liderazgo femenino en la actualidad está alcanzando esferas fuera del modelo sindical y replanteando el rol de la mujer en la sociedad, Las ciencias sociales están a la vanguardia del estudio de tales cambios-, sin embargo, también es necesario mirar a la luz de la sociología el protagonismo de las mujeres en la actualidad en organizaciones sindicales debido a que los tiempos ya no son iguales al 96 y los motivos de lucha son distintos.

7.4 Estudiar cualitativamente los aspectos motivaciones que son constantes en todo grupo humano para la cohesión social como estrategia. La empatía y la solidaridad fueron relevantes para la lucha sindical. Se plantea estudiar sociológicamente estas categorías a fin de conocer posibles patrones de cohesión social,

VIII. REFERENCIAS

- Alfonso, I; Alvero, Y. y Tillán, S. (1999) Liderazgo: un Concepto que perdura. ACIMED 1999;7(2):132-35. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94351999000200008&script=sci_arttext&tlng=pt#autores
- Barrancos, D. (2007) Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Barrera, M. (1978). El conflicto obrero en el enclave cuprífero. Revista Mexicana de Sociología, núm. 2, abril-junio.
- Barrere, M.; Campos, A. (2005) Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate. Madrid, Editorial Dykinson.
- Barrig, M. (1993) Liderazgo Femenino y violencia en el Perú de los 90. Revista Debates en Sociología, PUCP. Recuperado de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/6678-Texto%20del%20art%C3%ADculo-25887-1-10-20130722.pdf>
- Barrig, M. (1986). Dos mundos: sindicato y familia. En Las Obreras, pp. 59 – 76 y Obreras en la Industria Farmacéutica: La buena vista y las rápidas manos Editorial. Lima: Mosca Azul- ADEC, 76 pp.
- Bebbington, Scurrach, Bielich, (2008). Mapeo de Movimientos Sociales en el Perú actual. Centro Peruano de Estudios Sociales. CEPES. Recuperado de http://www.cepes.org.pe/apc-aa/archivos-aa/e19ae5c595bdc837daaf4cc13d916d7e/Informe_mapeo_movimientoss_sociales_FI_NAL.pdf
- Betoni, C. (s.f). Sindicalismo. *Infoescuela*. Recuperado de <http://www.infoescuela.com/sociologia/sindicalismo/>
- Bonilla, H. (1974). El minero de los Andes, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

- Cisterna, F. (2005). Categorización y Triangulación como procesos de validación del conocimiento en Investigación cualitativa. *Theoria* , 14(1), 64-67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- Cardoso, F. H., (1968). Cuestiones de sociología del desarrollo, Universitaria, Santiago. Corte Interamericana de Derechos Humanos. CASO CIDH·12.084·SITRAMUN ALEGATO FINAL Escrito N° 25. Recuperado de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/acevedo/alefi_est.pdf
- De la Garza, E. (2000). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo Cultura Económica. Colegio de México, Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=l1hoDk8MuDwC&pg=PA377&lpg=PA377&dq=Laite+1981&source=bl&ots=jNyl4f1ss_&sig=gxaE8lxMih_RbuliMAHBXoxU_c&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiH58CligrVAhVH1CYKHVFcCxcQ6AEIKzAB#v=onepage&q=Laite%201981&f=false
- Drinot, P. (2012). Creole Anti-Communism: Labor, the Peruvian Communist Party, and APRA, 1930-1934. *The Hispanic American Historical Review* 92, 703–36.
- Erickson, K. (1977). *The Brazilian Corporative State and Working-Class Politics*, University of California Press, Berkeley.
- Foucault, M. (1975). *Vigilar y Castigar*. Siglo XXI s.a. Argentina, Buenos Aires. Traducción Aurelio Garzón del Camino.
- García, A. (2001) Negociación colectiva y equidad de género en México. Tendencias y perspectivas, OIT-México, octubre de 2001.
- Garza, E. (2010) Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Clacso. Pp17.
- Giddens, A. (1998) La tercera vía: la renovación de la socialdemocracia. pp.406
- Gil, F. (2002) La Historia de las Mujeres de Argentina. Siglo XX. Tomo II. Editorial Tautus.

P.172 – 174.

Gil, R.; Grompone, A. (2014). *Sindicalismo y política en el Perú: una breve aproximación en perspectiva comparada*. Asociación Civil Politai.

Gonzales, I. (s.f). *Participación sindical de las trabajadoras en México*. Nueva Sociedad 184.UAM

Gonzales, Y. (2004). *Mujeres de los sectores populares: ¿obreras, madres o prostitutas?*
En: *Tiempo y espacio: Las luchas sociales de las mujeres Latinoamericanas*. Clacso. Pp. 250 –257.

Hartmann, H.; Bridges, A. (1995). *El problema del marxismo y feminismo*. *Marxismo y feminismo son una sola cosa: marxismo*. En Mac Kinnon Catharine *Hacia una teoría feminista del Estado*. p. 23. Recuperado de books.google.cl/books?isbn=8437613574

Hein, C. 2005 *Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience* (Ginebra, OIT).

Henríquez, N. (2006). *Cuestiones de género y poder en el conflicto armado en el Perú*. Lima: CONCYTEC.

Herrera, B. (2011). *Godio y el sindicalismo sociopolítico*. Portafolio. Recuperado en <http://www.portafolio.co/opinion/beethoven-herrera/godio-sindicalismo-sociopolitico-154314>

Hobsbawm, Eric, (1952) *The Machine Breakers', Past and Present* 1, 57 - 70

Huber Stephens, E. (1983). *The Peruvian Military Government, Labor Mobilization, and the Political Strength of the Left*. *Latin American Research Review* 18, 57–93.

Hutchison, E. (2006). *Labores propias del sexo. Género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930*. Santiago: Editorial LOM.

Illanes, M. (2012). *Nuestra historia violeta. Feminismo social y vidas de mujeres en el siglo XX: una revolución permanente*. Santiago: Editorial LOM

Iñigo, N.; Fernández, F. (2009), “Un poco de historia sindical”. Buenos Aires, LeMonde
Diploma tique, Año XI, 125, p. 7

Informe PNUD (s.f). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con
corresponsabilidad social. Grynspan Rebeca (PNUD) y Maninat, Jean (OIT).

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) STPS: Encuesta Nacional de
Empleo 2000. Base de datos. México Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
Informática (INEGI). *Mujeres y hombres 2002*, México, p. 413

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitaciones de las Naciones Unidas para la
promoción de la mujer– INSTRAW. (2007). *Guía de Liderazgo para la participación
política de las mujeres en el ámbito local*. Santo Domingo: NSTRAW- AECID.

Landsberger, H. (1967), The labour elite: Is it revolutionary? en S. M. Lipset y Aldo Solari
(comps.), *Elites in Latin America*, Oxford University Press, Oxford.

Lerner, G. (1986). La creación del Patriarcado. Editorial Crítica, S.A., Aragón, 385,08013
Barcelona ISBN: 84-7423-474-3

León, A. (2009, 9 de octubre). Los movimientos sindicales crecen en el Perú, pero no se
modernizan. *EL COMERCIO*. Recuperado de
[http://elcomercio.pe/economia/352659/noticia-
movimientos-sindicales-crecen-peru-
no-se-modernizan](http://elcomercio.pe/economia/352659/noticia-movimientos-sindicales-crecen-peru-no-se-modernizan) [2017, 27 de Julio]

Loayza, J. (2011). El fujimorismo avasalló los derechos fundamentales de los trabajadores. La
República. Recuperado de [http://larepublica.pe/19-04-2011/el-fujimorismo-avasallo-
los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-0](http://larepublica.pe/19-04-2011/el-fujimorismo-avasallo-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-0)

Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos Obreros
peruanos en las últimas décadas del Siglo XXII. *Debates en Sociología* 36, p. 07–34.

Michels, R. (1911). La ley de hierro de las oligarquías.

Marín, D. (2014). Anarquismo una introducción. España. Editorial Planeta. Pp. 17-29 Mojica,

- L. (2013). Teoría del sindicalismo. *Prezi*, Recuperado de https://prezi.com/_xew-r1-pxlc/teoria-del-sindicalismo/
- Morris, G. (1967). *La CIA y el movimiento obrero*. Editorial: JS. Ciudad: México D.F. Edición: 1ª ED.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2013) Encuesta Nacional de Empleo trimestre octubre-diciembre. Chile.
- Oakley, A. (1972). *Sexo, Género y Sociedad*. Tratado.
- Paez-Camino, F., Llorente, P. (1991). *Historia del mundo contemporáneo. Los Movimientos sociales hasta 1914*. España, Madrid. Ediciones Akal Sa. Pp 15-20. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Xjg10lWQBCoC&pg=PA15&dq=revolucion+industrial+consecuencias+sociales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiJoYq0n6jVAhVGeCYKHWEFCEQQ6AEINDAD#v=onepage&q=revolucion%20industrial%20consecuencias%20sociales&f=false>
- Pisconti, G. (2015). *El liderazgo de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical: caso CGTP, período 1995 – 2011*. Tesis para optar el grado de Magíster en Género, Sexualidad y Políticas Públicas Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Real Academia Española. *Diccionario*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=XxoZcbH>
- Ramos, M. (2014) *Tejedoras de Ciudadanía: Culturas políticas, feminismos y luchas democráticas en España*. Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga. Pp. 76–80.
- Riquelme, V. (2015). *Más mujeres en los sindicatos Sectores con alta sindicalización femenina. Aporte al debate laboral*. Chile.
- Roberts, K. (1996). Economic Crisis and the Demise of the Legal Left in Peru. *Comparative Politics* 29, 69–92.
- Rubin, G. (1984), *Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad*.

Ensayo.

Sánchez, S. (2006) El Primero de Mayo del 2000 ¿fin de un periodo de reorganización sindical. Editorial el Cotidiano.

Salazar, G.; Pinto, J. (2002). Historia contemporánea de Chile I. Hombría yFeminidad. Santiago: Editorial LOM.

Santos, A. (2016). Los sindicatos su origen. Recuperado de <http://ellegadodelahistoria.blogspot.pe/2010/01/los-sindicatos-su-origen.html>

Sindicato de trabajadores Municipales de Lima. Recuperado de http://sitramun_lima.es.tripod.com/sitramunlima/id30.html

Sulmont, D. (1976). El Movimiento Sindical en un Contexto de Reformas: Perú 1968-1976, *En Nueva Sociedad*. No. 26. Lima. Recuperado de http://www.nuso.org/upload/articulos/259_1.pdf

Sulmont, D. (1994) Sociología del Trabajo y la empresa en el Perú, un debate. Debates en Sociología. Revista PUCP Perú. Recuperado de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/6704-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26010-1-10-20130722.pdf>

Thompson, E.P (1989). La Formación de la clase obrera en Inglaterra- Barcelona, Crítica. Prefacio a la edición de 1980. Recuperado de http://www.academia.edu/8220908/E.P._Thompson_y_los_historiadores_marxistas_brit%C3%A1nicos

Thorne, Barrie; Kramarae, Cheris; y Henley, Nancy, Ed. Newbury House, 1983. Language Gender and Society

Touraine, Alain; Lucien Brams, Torcuato Di Tella no Reynadu Jean Daniel, Huachipato y Lota (1967) Estudio de la conciencia de trabajar en dos empresas chillenas, Centro Nacional de Investigación Científica, París.

- Urrutia, C. (s.f). La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Secretaria General Departamento Confederal de la Mujer U.S.O. Recuperado de https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html
- Valladares, M. (1987). Paro Nacional: 19 de Julio de 1977. Lima: UNMSM.
- Vargas, V. (2008). Feminismos en América Latina: su aporte a la política y a la democracia. Lima: Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Programa Democracia y Transformación Global.
- Vásquez, E. (2008) Gerencia Estratégica de la Inversión Social. Centro de Investigación, Universidad del Pacífico, Lima.
- Weber, M. (1922). Economía y Sociedad. 1944, 1964 Fondo de Cultura Económica. Carretera Picacho-Ajusco, 227. 14200 México, D.F. 2da edición en español
- Yépez del Castillo, I.; Bernedo, J. (1985). La sindicalización en el Perú, Pontificia Universidad Católica y Fundación Friedrich Ebert. Lima.
- Zabludovski, G. (2002) Mujeres en cargo de dirección en América Latina estudios sobre Argentina, México, Chile y Venezuela. México DF MX; Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2002. Pp.45-46.
- Zapata, F. (1975). El sindicalismo en Latinoamérica. Diálogos: Artes, Letras.Ciencias Humanas. Vol 11. Colegio de México 7-10
- Zapata, F. (1993). "¿Crisis del sindicalismo en América Latina?", Economía y Trabajo (Santiago), año 1, núm. 2, julio-diciembre, 1993. --, "Transición democrática y sindicalismo en Chile", Foro Internacional, núm. 130, octubre-diciembre, 1992.
- Zalacosta, F. (1978). *La Internacional*. Recuperado de <http://www.antorcha.net/index/hemeroteca/internacional/internacional.html>
- Zavaleta, R. (1980). El proletariado minero en Bolivia. Revista Mexicana de Sociología, núm. 2, abril-junio.

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

LIDERAZGO FEMENINO EN LA REINVINDICACIÓN DE LA LUCHA SINDICAL - CASO SITRAMUN: PERIODO 1995 – 2000

Problema	Objetivos	Hipótesis	Marco teórico
¿Cómo vivieron su liderazgo las mujeres trabajadoras en la reivindicación de la lucha del sindicato SITRAMUN-LIMA en el periodo de 1995 – 2000?	Analizar cómo vivieron su liderazgo las mujeres trabajadoras en su lucha por la reivindicación sindical de la municipalidad de Lima en el periodo 1995 al 2000.	H. CENTRAL Las mujeres trabajadoras del SITRAMUN vivieron su liderazgo sindical en situaciones adversas durante el Periodo de 1995 al 2000	1.1 Los sindicatos como protagonistas de cambios 1.1.1 Historia de los sindicatos: 1.1.2 Sindicalismo en América Latina 1.1.3 Sindicalismo en el Perú + Sitramun-Lima
a) ¿Cuáles fueron las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras sindicalizadas para acceder a espacios de poder dentro del SITRAMUN-LIMA?	a. Conocer cuáles fueron las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras sindicalizadas para acceder a espacios de poder dentro del SITRAMUN-LIMA.	H. SECUNDARIAS: 1. Las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras y sindicalistas del SITRAMUN-LIMA se dan en el marco de una política de igualdad de oportunidades aprobada, establecida o practicada por la organización sindical.	1.2 participación de la mujer en la historia de la lucha sindical 1.2.1 Sindicalismo femenino en Latinoamérica 1.2.2 inclusión y empoderamiento de la mujer en la lucha sindical en el Perú + Elementos que influyen en la participación de las mujeres en el sindicato
b) ¿El liderazgo de las mujeres en la lucha sindical en el periodo 1995-2000 representó una reforma sindical?	b. Analizar como el liderazgo de las mujeres en la lucha sindical en el periodo 1995-2000 representó una reforma sindical.	2. El liderazgo de las mujeres del SITRAMUN-LIMA en la lucha sindical se enmarco en un liderazgo argumentado y consecuente que represento una Reforma sindical.	PROPUESTA TEORICA 2.1 teoría del Poder 2.2 teoría de Genero Las mujeres sindicalistas, en un mundo de hombres Las mujeres sindicalistas y su rol en la familia

<p>c) ¿El liderazgo de la mujer en la reivindicación de la lucha sindical en la Municipalidad de Lima en el periodo de 1995 al 2000 afecto su vida familiar?</p>	<p>c. Analizar como afecto en su vida familiar el liderazgo de la mujer en la reivindicación de la lucha sindical en la Municipalidad de Lima en el periodo de 1995 al 2000.</p>	<p>3. El liderazgo ejercido por las mujeres sindicalizadas del SITRAMUN-LIMA constituyo una reformulación de su rol en su vida familiar</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo B: Guía de Entrevista

CÓMO VIVIERON SU LIDERAZGO LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA LUCHA POR LA REINTEGRACION SINDICAL – CASO SITRAMUN PERIODO 1995 -2000

Grupo Objetivo: Mujeres líderes del SITRAMUN LIMA

CALENTAMIENTO – PROCESO DE INVOLUCRAMIENTO EN LA PROBLEMÁTICA

1. Cuénteme ¿Cómo fue que llega usted a trabajar en el Municipio de Lima?
2. ¿Cómo era su vida en esos momentos?
3. ¿Cómo llega al sindicato?
4. ¿Cómo la trataban al interior del sindicato?
5. ¿Cómo llegan a ocupar cargos dentro del SITRAMUN-LIMA?
6. ¿Cómo se da la situación para desempeñar el rol de líder en el sindicato durante el periodo de lucha de 1995-2000? ¿Cómo ve el liderazgo de las mujeres en la lucha sindical?

ENTORNO FAMILIAR - SOCIAL

7. El liderazgo de la mujer en la reivindicación de la lucha sindical en la municipalidad de Lima en el periodo de 1995 al 2000 ¿afecta su vida familiar?, ¿Cómo?
8. ¿Qué es lo más difícil que le ha tocado enfrentar en el ámbito familiar durante la lucha sindical? ¿Cómo va esa situación?
9. ¿Cambio en algo el hecho concreto de la lucha sindical en el periodo 1995- 2000 con respecto a la relación con sus amistades? ¿Cómo?
10. ¿Qué es lo más difícil que le ha tocado enfrentar con relación a sus amistades durante la lucha sindical? ¿Cómo va esa situación?

ENTORNO ECONOMICO

11. ¿Cómo le afectó económicamente el despido en 1996?
12. ¿Cómo llegaron a subsistir después de ese hecho?
13. ¿Tiene alguna cifra de cuánto dinero gastó durante ese periodo de reposición laboral?

ENTORNO PERSONAL - EMOCIONAL

14. Agradecería me comente ¿qué sentía usted con el despido masivo de trabajadores del municipio limeño en 1996?
15. ¿Qué sentía usted cuando el poder judicial ordeno la reposición de los cargos públicos y se hizo caso omiso a tal mandato?
16. ¿Qué significado para usted esa lucha?
17. ¿Cómo reacciono cuando se probó que había dirigentes que recibieron dinero para activar la lucha?
18. ¿Qué es lo más impactante que le tocó vivir en este periodo?
19. ¿Si pudiera describir en una palabra o frase su papel desempeñado en esta lucha, ¿Cuál sería?

!!!Muchas gracias por su gentil participación!!!

Anexo C: Guía de Preguntas para grupo focal

COMO VIVIERON SU LIDERAZGO LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA LUCHA POR LA REINTEGRACION SINDICAL – CASO SITRAMUN PERIODO 1995 -2000

Grupo Objetivo: Mujeres líderes del SITRAMUN-LIMA

CALENTAMIENTO – PROCESO DE INVOLUCRAMIENTO EN LA PROBLEMÁTICA

1. ¿Cómo se dio su acercamiento al sindicato?
2. ¿Cómo las trataban al interior del sindicato?
3. ¿Cómo llegan las mujeres trabajadoras sindicalizadas a ser líderes del SITRAMUN LIMA?
4. ¿Qué representó el liderazgo de las mujeres en la lucha sindical en el periodo 1995-2000?

ENTORNO FAMILIAR - SOCIAL

5. ¿Cómo era su vida familiar cuando hacía las labores de la vida sindical en la municipalidad de Lima en el periodo de 1995-2000?
6. ¿Qué fue lo más difícil que le ha tocado enfrentar en el ámbito familiar durante la lucha sindical?
7. ¿Qué es lo más difícil que tuvo que enfrentar con relación a sus amistades durante la lucha sindical?

ENTORNO ECONOMICO

8. ¿Cómo les afectó económicamente el despido en 1996?
9. ¿Cómo llegaron a subsistir después de ese hecho?

ENTORNO PERSONAL - EMOCIONAL

10. ¿Qué sintieron con el despido masivo de trabajadores del municipio limeño en 1996?
11. ¿Qué sintieron cuando el poder judicial ordenó la reposición de los cargos públicos y se hizo caso omiso a tal mandato?
12. ¿Qué significado para ustedes esa lucha?
13. ¿Cómo se manejó el clima emocional dentro del sindicato cuando se probó que había dirigentes que recibieron dinero para activar la lucha?
14. ¿Qué fue lo más impactante que les tocó vivir en este periodo?

!!!Muchas gracias por su gentil participación!!!