

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



Hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio. La dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas explorada en mujeres dirigentes sindicales de la administración pública en Lima, Perú, 2017-2018.

Tesis para optar el grado de Magíster
en Desarrollo Humano: Enfoques y Políticas

AUTORA

Guadalupe Pérez Recalde

ASESORA

Dra. Pepi Patrón Costa

Lima, noviembre 2018

A Miguel, por el aliento siempre.

A la familia toda, por ser raíz, puente y horizonte.



*Es necesario examinar los diferentes factores
que hacen que la acción colectiva nutra y conduzca
a la expansión de capacidades.*

Solava Ibrahim, 2006:407

*Los análisis del desarrollo
no pueden realmente divorciarse
de las categorías de género
y de las observaciones específicas del sexo.*

Amartya Sen, [1990] 2000:61



*Debemos buscar vías
(aunque sean imperfectas)
para someter continuamente
nuestras categorías a crítica
y nuestros análisis, a la autocrítica.*

Joan Scott, [1986] 2013:286

*Las palabras preparan el camino,
son precursoras de los actos venideros,
las chispas de los incendios futuros.*

Ricardo Piglia. Respiración artificial.

Hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio. La dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas explorada en mujeres dirigentes sindicales de la administración pública en Lima, Perú, 2017-2018.

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 7 |
| Agradecimientos | 9 |
| Introducción | 12 |
| PRIMERA PARTE | 17 |
| I. Estado del arte y marco conceptual..... | 17 |
| I.1 El debate en torno a las capacidades colectivas | 17 |
| I.1. a Entornos colectivos y decisiones individuales..... | 18 |
| I.1.b Grupos y compromiso individual | 25 |
| I.1.c La sustancia de lo colectivo | 27 |
| I.1.d Capacidades colectivas, primera definición | 28 |
| I.1.e Elementos de las capacidades colectivas: historicidad y significación | 29 |
| I.1.f Criterios normativos para la evaluación del bienestar | 31 |
| I.1.g Últimos términos del debate..... | 33 |
| I.1.h Síntesis y definiciones privilegiadas | 35 |
| I.1.i Sobre el poder | 37 |
| I.2 Fuentes de tensiones entre capacidades individuales y colectivas. | 39 |
| I.3 En torno a la categoría género | 44 |
| I.4 Corolario..... | 51 |
| I.5 Libertad sindical: colectiva e individual..... | 52 |

| | |
|--|----|
| I.5.1 Libertad sindical y capacidades centrales | 54 |
| SEGUNDA PARTE | 57 |
| II. Abordaje metodológico..... | 57 |
| II.1 Enfoque..... | 57 |
| II.2 Universo | 58 |
| II.3 Muestra | 59 |
| II.4 Matriz de variables e indicadores | 60 |
| II.5 Instrumento de recolección de datos | 62 |
| II.5.a Entrevista en profundidad..... | 62 |
| TERCERA PARTE..... | 64 |
| III. Hallazgos | 64 |
| III.1 Mujeres en sindicatos: la situación en Perú..... | 64 |
| III.2 Los casos seleccionados | 67 |
| III.2.a Los sindicatos | 67 |
| III.2.b Las dirigentes..... | 68 |
| IV. Dimensiones de análisis | 69 |
| IV.1 Dimensión individual de la libertad sindical..... | 69 |
| IV.1.a Identidad subjetiva de género | 70 |
| IV.1.b Identidad subjetiva en tanto que dirigente sindical | 72 |
| IV.1.c Contribución percibida y sentido del propio valor | 75 |
| IV.1.d Acciones individuales..... | 77 |
| IV.1.e Motivaciones para la afiliación | 78 |
| IV.2 Dimensión colectiva de la libertad sindical..... | 80 |
| IV.2.a Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones..... | 81 |
| IV.2.b Valor instrumental de la dimensión colectiva de la libertad sindical..... | 85 |

| | |
|---|-----|
| IV.2.c Valor constitutivo del sindicato..... | 89 |
| IV.2.d Los costos del valor | 98 |
| IV.2.e Conceptos normativos, nociones políticas y referencias sociales..... | 105 |
| IV.4.f Tipos de acción colectiva desplegadas por el sindicato..... | 111 |
| IV.4.g El lugar de lo femenino en la organización. | 112 |
| V. Conclusiones..... | 117 |
| VI. Referencias bibliográficas | 126 |



Hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio. La dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas explorada en mujeres dirigentes sindicales de la administración pública en Lima, Perú, 2017-2018.

Resumen

Este trabajo se inscribe en la línea de contribuir a un “entendimiento más dinámico de las formas en que las instituciones sociales permiten y limitan las capacidades de las personas” (Godfrey-Wood y Mamani-Vargas, 2016:1), enfocándonos en este caso en mujeres dirigentes de sindicatos de trabajadores de la administración pública. Bajo la luz de un marco teórico basado en: a) afirmar el valor constitutivo de las capacidades colectivas, b) identificar las fuentes de tensiones entre las capacidades individuales y colectivas y c) la resignificación de a) y b) en función de la categoría género y aportes de la teoría feminista, este trabajo de tesis explora ***la dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas a través de mujeres dirigentes de sindicatos de la administración pública en Lima, Perú, 2017-2018.***

Para ello, partimos de dos supuestos: a) conceptualizar a la dimensión colectiva de la libertad sindical como capacidad colectiva (que en ocasiones encarna en el sindicato) y b) comprender que, como en toda institución, en el sindicato se realizan relaciones de género, que impactan en la capacidad colectiva y en las capacidades individuales de las mujeres dirigentes.

Nuestros principales hallazgos indican que tanto la dimensión individual como la dimensión colectiva de la libertad sindical tienen para las dirigentes valor constitutivo e instrumental. Además, ambas dimensiones se refuerzan y condicionan mutuamente produciéndose, en general, un círculo virtuoso. Ello por supuesto tiene costos, algunos de los cuales son asumidos de manera consciente y voluntaria por las dirigentes; otros son identificados en función de la interpretación que permite el análisis. Si bien las dirigentes han desarrollado estrategias personales para moverse en un mundo predominantemente masculino como es el sindical, el sindicato y el movimiento sindical parecen ser aún “ciegos al género”. En este ámbito, las emociones de las mujeres irrumpen para desestabilizar el orden pretendidamente neutral.

La circunscripción de una definición de capacidad colectiva permite no sólo identificarla, sino también promoverla.

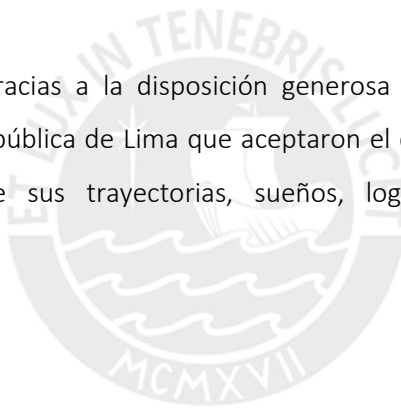
Palabras clave: capacidades colectivas, sindicatos, mujeres.



Agradecimientos

Como autora soy responsable del análisis e interpretación expresados en este documento. Sin embargo, y sin por ello comprometer a otras personas, considero justo agradecer a quienes acompañaron el proceso de elaboración de este trabajo. Agradezco a Pepi Patrón, por la calidez de su acompañamiento como asesora; por sus lecturas precisas aún en momentos difíciles y por la lucidez de sus comentarios y sugerencias. Mi reconocimiento a ella como pedagoga que transmite no sólo saber sino pasión por el saber y las preguntas. Agradezco también al cuerpo docente de la Maestría en Desarrollo Humano de la PUCP, que con su entrega y dedicación despertó a lo largo de años preguntas fértiles para la vida y la profesión. Agradezco también a Beatriz Soria, compañera en esta ruta de maestranda, por sus lecturas atentas y sus comentarios esclarecedores, por su motivación constante.

Este trabajo ha sido posible gracias a la disposición generosa de trece mujeres dirigentes de sindicatos de la administración pública de Lima que aceptaron el desafío de relatar sus vivencias y reflexionar en voz alta sobre sus trayectorias, sueños, logros y aprendizajes. Agradezco encarecidamente a:



| Nombre y apellido | Cargo | Sindicato |
|--------------------------|---|---|
| Valeriana Nila Salinas | Secretaria general | Sindicato de trabajadores de la PCM (SITRAPCM) |
| Elena Yauriman | Secretaria de defensa | Sindicato Nacional Unitario de trabajadores del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (hoy MIMP) (SINMIMDES) |
| Nelida Ramirez | Secretaria de organización | Sindicato de trabajadores de la Defensoría del Pueblo |
| Sandra Vega | Secretaria de defensa | Sindicato de trabajadores de la Defensoría del Pueblo |
| Amelia Alegría | Secretaria de defensa* | Sindicato Unificado de trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú (SUTBNP) |
| Jacqueline Aranibar | Secretaria general | Sindicato unitario de trabajadores del Ministerio de Cultura (SUTMIN) |
| Erica Pinedo | Subsecretaria de defensa | Sindicato Único de trabajadores del Poder Judicial - Sede Lima (SUTRAPOJ-Lima) |
| Lorena Guerra | Secretaria de bienestar social | Sindicato de trabajadores de la RENIEC (SINTRARENIEC) |
| Nancy Valdivia | Secretaria de actas y archivos | Sindicato Nacional de Trabajadores del Ministerio de Agricultura (SINATRAMA) |
| Lourdes Chávez | Subsecretaria general | Sindicato de trabajadores del Congreso de la República |
| María Eugenia Huayanca | Secretaria de actas y archivos, prensa y propaganda | Sindicato Unitario de trabajadores del Ministerio de Cultura del DL 276 |
| Ana María Berrocal | Secretaria general | Sindicato Único de empleados públicos del Ministerio de Defensa (SUEPUB MINDEF) |
| Ana Lizarraga | Secretaria general** | Sindicato Único de trabajadores de la SUNAT |

*En el momento de la entrevista Secretaria general a cargo por licencia del Secretario general.

**La entrevistada es además miembro del Consejo Nacional de la Federación Nacional de trabajadores y trabajadoras aduaneras tributarios del Perú; Secretaria general de la Confederación Sindical "Unión Nacional de Sindicatos del sector estatal" (UNASSE); y Responsable política de la Región Andina de la "Internacional de Servicios Públicos" (que agrupa a trabajadores de los servicios públicos del mundo).

Agradezco también a quienes, en tanto que informantes clave, cedieron su tiempo y se entregaron a la situación de entrevista: Gissela Pisconti Rojas, abogada laboralista, autora del libro

“Conquistando la Diferencia. 16 años de historia de las mujeres trabajadoras por la igualdad al interior de la CGTP” y Cynthia Su Lay, Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil, SERVIR.

Por último, agradezco a Gina Silva por su apoyo en la transcripción de las entrevistas y a Elisa Bosio por la ayuda con el inglés técnico.



Introducción

De un tiempo a esta parte, el enfoque de capacidades (EC) ha sido criticado por su concentración en el individuo en detrimento de la atención que deberían concitar también procesos, estructuras y actores colectivos que afectan la calidad de vida de los individuos. Así, una serie de autores (Evans; Stewart; Ibrahim; Deneulin; Robeyns; Nussbaum; Pereira; Dubois Migoya; Reyes Morel, entre otros) proponen nuevas categorías, perspectivas complementarias que integran al enfoque o bien una “reconstrucción” de lo que el enfoque plantea pero no desarrolla. Ello con el objeto de analizar, visibilizar y evaluar el influjo constitutivo e instrumental de las instancias colectivas en el despliegue de funcionamientos y capacidades individuales; así como identificar y discutir la existencia de capacidades de una naturaleza diferente a las individuales: capacidades colectivas. La calidad de los argumentos y las consecuencias tanto teóricas como metodológicas y hasta políticas que se derivan de ellos convierten este afán conceptual en un recorrido filosófico que, apoyado en estudios empíricos, amplía el marco del EC. En contadas ocasiones ello conduce a definiciones concisas acerca de qué son capacidades colectivas. En todos los casos, estamos ante exposiciones lúcidas e incontrastables acerca del valor constitutivo de la dimensión colectiva del desarrollo y su impacto en las decisiones y trayectorias individuales, en línea con la tradición filosófica “comunitarista”¹.

Este debate ha contribuido, sin duda, a robustecer el EC situando la intersubjetividad inherente al ser humano en el corazón del edificio arquitectural que lo sostiene. Asimismo, ha abierto el campo a preguntas acerca de la evaluación del bienestar individual en contextos sociales determinados (e inclusive la posibilidad de una evaluación del bienestar en términos sociales o colectivos) y al tipo de relaciones que se establecen entre capacidades individuales y entornos sociales. La pregunta que aún parece necesario dilucidar es si existen y qué características definen a las capacidades colectivas.

¹ En este trabajo empleamos “tradición comunitarista” para designar autores y postulados que sostienen que el entorno social forma y condiciona al individuo; y “tradición liberal” para quienes sostienen la primacía de la autonomía individual por sobre consideraciones sociales. Se trata de un debate abierto entre “comunitaristas” y “liberales” que se expresa, como veremos, en más de un desacuerdo en términos conceptuales y políticos. En el centro, están las nociones de individuo y comunidad, sus nexos y condicionamientos mutuos, relevados e interpretados con diferentes énfasis. Las fronteras entre ambos grupos no siempre son claras y tajantes.

A la luz de los argumentos que este debate provoca, se revelan tensiones entre la dimensión individual y la dimensión colectiva del desarrollo. Así, aún si diversos estudios ilustran casos en los que instancias colectivas promueven capacidades individuales valiosas (Nussbaum, 2002; Robeyns, 2003; Godfrey-Wood & Mamani-Vargas, 2016; Ibrahim, 2006; Stewart, 2004; Rousseau y Morales Hudon, 2015); estos resultados pueden estar opacando la existencia de restricciones de diferente tipo que cualquier institución, por definición, impone a sus miembros. Asimismo, el influjo del entorno social en la formación de valores y preferencias², puede condicionar el tipo de vida que los individuos valoran, y, por esa vía, sus opciones individuales (Sen, [1990]2000; Nussbaum, 2002; Robeyns, 2017). Entre otras, tales tensiones son fuente de interés tanto en términos teóricos como de política pública; por eso nos ocupamos de ellas en este trabajo de investigación.

Algunos de los estudios citados (Nussbaum, 2002; Robeyns, 2003; Godfrey-Wood & Mamani-Vargas, 2016; Rousseau y Morales Hudon, 2015) incorporan al planteo y análisis de los hallazgos, categorías procedentes de la teoría feminista³. En esta línea, en este trabajo postulamos el género como una categoría relevante en la dinámica de las relaciones sociales ya que “con frecuencia, la atención al género no es explícita, pero no obstante es una parte crucial de la organización de la igualdad o desigualdad” (Scott [1986]2013:298). Desde esta perspectiva, la categoría género no sólo construye las relaciones sociales sino que también, y en un mismo movimiento, las legitima. Esta función legitimadora del género funciona de muchos modos, conduciendo a la *naturalización* de un orden social jerárquico y desigual. Así es que, como sostiene Amartya Sen “los análisis del desarrollo no pueden realmente divorciarse de las categorías de género y de las observaciones específicas del sexo” (Sen, 1990:61). Es por eso que proponemos aportes de la teoría feminista al análisis de la dinámica de las relaciones entre capacidades individuales e instancias colectivas. Por esta vía accedemos a un marco conceptual que nos permite problematizar con mayor precisión nuestro objeto de estudio. Como sostiene Arfuch respecto de su propio itinerario, valoramos este diálogo como una “puesta en sintonía de voces teóricas diversas –que podría definirse como

² La noción de preferencias ha sido debatida en profundidad en el marco del EC. Más adelante en este trabajo presentamos en especial la noción de preferencias adaptativas de Jon Elster y los planteos de Sen y Nussbaum al respecto.

³ En este trabajo nombramos bajo la categoría “teoría feminista” a un corpus amplio y heterogéneo cuyo valor principal radica en la discusión crítica y sistemática de conceptos y la aplicación rigurosa de tales conceptos al análisis de la realidad de sujetos sexuados y generizados. Componen este corpus diversas corrientes en un espectro que va del *black feminism* a la teoría queer, pasando por los feminismos del Sur, de la igualdad, de la diferencia, feminismo marxista, etc.

articulación, en tanto su relación no es necesaria ni remite a una evidente relación de contigüidad de campo-“ (Arfuch, 2005:37); pero que adquieren, en ese diálogo, una potencia explicativa mayor. Consideramos que la integración de categorías procedentes de la teoría feminista al debate acerca de las capacidades colectivas en el marco del EC, produce una retroalimentación positiva entre ambos corpus. Por un lado, el EC se fortalece al incorporar categorías que evidencian e interpelan las jerarquías de poder inscriptas en las relaciones sociales; ello sugiere una agenda de investigación que promete ser fértil. Por otra parte, el uso de la categoría género en el marco del EC se revela efectivo y pertinente en la detección de inequidades, estructuras injustas y formas sutiles de falta de libertad, éstas que tanto ocupan a quienes piensan y cuestionan el EC. Por último, la categoría género se ve refrendada al ser aplicada con efectividad en un marco conceptual ajeno a su nacimiento, y se ve enriquecida al entrar en diálogo con elementos procedentes del EC.

Inscribimos este trabajo en la línea de contribuir a un “entendimiento más dinámico de las formas en que las instituciones sociales permiten y limitan las capacidades de las personas” (Godfrey-Wood y Mamani-Vargas, 2016:1), enfocándonos en este caso en mujeres dirigentes⁴ de sindicatos de trabajadores de la administración pública. Bajo la luz de un marco teórico basado en: a) afirmar el valor constitutivo de las capacidades colectivas, b) identificar las fuentes de tensiones entre las capacidades individuales y colectivas y c) la resignificación de a) y b) en función de la categoría género y aportes de la teoría feminista, este trabajo de tesis explora ***la dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas a través de mujeres dirigentes de sindicatos de la administración pública en Lima, Perú, 2017-2018.***

Así, el objetivo principal de este trabajo de investigación consiste en explorar la retroalimentación que existe entre las capacidades individuales y colectivas a partir de la experiencia de mujeres dirigentes sindicales. Para ello, partimos de dos supuestos: a) conceptualizar a la dimensión colectiva de la libertad sindical como capacidad colectiva (que en ocasiones encarna en el

⁴ Tomamos la voz “dirigente” de las propias entrevistadas. Así se definen quienes ocupan un puesto en la Junta Directiva, órgano de gobierno del sindicato. Sus miembros se eligen por voto directo de los trabajadores afiliados. En los casos de estudio, el cargo se ocupa por 2 años consecutivos, a excepción de un sindicato en el que la Junta se renueva anualmente.

sindicato⁵) y b) comprender que, como en toda institución, en el sindicato se realizan relaciones de género, que impactan en la capacidad colectiva y en las capacidades individuales de las mujeres dirigentes. En relación a ello, son objetivos específicos de este trabajo:

- Comprender la retroalimentación de las dimensiones individual - colectiva de la libertad sindical en el caso específico de las dirigentes sindicales de la administración pública de Lima.
- Explorar el valor constitutivo e instrumental de la dimensión colectiva de la libertad sindical como capacidad colectiva desde la percepción de las entrevistadas
- Identificar los costos o restricciones que la participación sindical impone a las dirigentes

Recordemos que el universo sindical es tradicionalmente masculino y en Perú (y otros países de la región) se encuentra altamente desprestigiado. De acuerdo a nuestra búsqueda, *el sindicato como capacidad colectiva* aún no ha sido abordado desde el marco del EC. De ahí que cobren significado preguntas como: ¿cuáles son las motivaciones que animan a mujeres a participar en sindicatos, a pesar de las restricciones que ello implica?, ¿qué capacidades individuales pueden desplegar en un ámbito prioritariamente masculino y sospechado por el imaginario social?, ¿qué restricciones están dispuestas a asumir o asumen aunque no las perciban como tales?, ¿qué capacidades colectivas despliega el sindicato a partir de la participación comprometida de, entre otros actores, las mujeres dirigentes? Éstas y otras preguntas guían nuestra investigación.

Por lo expuesto, consideramos que los aportes de la investigación radican en:

- analizar y organizar conceptualmente elementos de las definiciones disponibles de capacidad colectiva,
- profundizar, desde el EC, la exploración teórica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas,
- abordar un espacio aún no explorado desde la literatura del EC: el sindicato,
- insuflar al EC con el aliento cuestionador de la teoría feminista,

⁵ La dimensión colectiva de la libertad sindical encarna en el sindicato en algunos procesos de acción colectiva, pero no es homologable a la "institución" en tanto que la vida rutinaria y burocrática del sindicato no es identificable a una capacidad colectiva.

-explorar aspectos restrictivos (Godfrey-Wood & Mamani-Vargas, 2016) que imponen las instancias colectivas (Ibrahim, 2006) específicamente a mujeres; en este caso, los sindicatos a sus dirigentes mujeres.

-explorar el despliegue u obstaculización de capacidades valiosas individuales (Stewart, 2005; Ibrahim, 2006) en mujeres que participan de una instancia colectiva mixta basada en la categoría *clase*.

El trabajo se estructura en tres partes. En la primera parte se presenta el estado del arte y marco conceptual en relación a las tres dimensiones que confluyen en el trabajo de investigación: a) discusión crítica sobre las capacidades colectivas en el marco del EC; b) relevamiento y organización de fuentes de tensiones entre capacidades individuales y colectivas; y c) identificación de categorías procedentes de la teoría feminista relevantes para el análisis empírico y la discusión teórica sobre la relación entre capacidades individuales y colectivas. En la segunda parte se presenta el abordaje metodológico, como consecuencia del marco conceptual y vector de los hallazgos, que se presentan en la tercera parte del trabajo de tesis. Por último, se recogen las conclusiones, limitaciones de la investigación y nuevas preguntas que emergen del análisis.

Hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio. Dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas explorada en mujeres dirigentes sindicales de la administración pública en Lima, Perú, 2017-2018.

PRIMERA PARTE

I. Estado del arte y marco conceptual

I.1 El debate en torno a las capacidades colectivas

Hace poco más de una década, una serie de autores viene produciendo literatura que busca completar, cuestionar y/o reconstruir el lugar de las instancias colectivas en el EC en un intento por responder preguntas como: ¿Cuál es la relación que se establece entre el entorno en el que el individuo forma sus valores y sus elecciones?; ¿aunque necesaria, es suficiente la evaluación individual del bienestar?; ¿cómo se traducen las inquietudes en torno a la *justicia* en términos teóricos y metodológicos? En este acápite se relevan puntos neurálgicos que se desprenden de estos interrogantes.

En primer lugar, es preciso afirmar que, independientemente del énfasis último en el bienestar de cada persona, o tal vez por eso mismo, Sen otorga un lugar relevante a lo que él llama, la dimensión social del desarrollo. En efecto, el tipo de visión que supone el EC “permite apreciar simultáneamente el vital papel que desempeñan en el proceso de desarrollo muchas y diferentes instituciones” (Sen, [1999]2000:25). Desde esta óptica, las capacidades (siempre individuales en su concepción) se refuerzan mutuamente; las instituciones se refuerzan mutuamente; y hay también un reforzamiento mutuo entre capacidades individuales e instituciones. Así, instituciones promueven capacidades⁶ (que son libertades) individuales, y éstas son usadas para promover más y mejores instituciones que promuevan a su vez nuevas capacidades individuales. Se trata de un círculo virtuoso que supone, en un nivel supra-institucional, reconocer también “el papel de los valores sociales y de las costumbres vigentes, que pueden influir en las libertades de que disfrutan

⁶ Entre las muchas definiciones disponibles, utilizamos en este trabajo capacidades como “oportunidades reales para los seres y hacerés” (Robeyns, 2017:171)

los individuos y que tienen razones para valorar" (Sen, [1999]2000:26). El peso de la colectividad es así también considerado por Sen en relación a las expectativas, valores y preferencias (lo que redundaría en trayectorias), que permiten u obstaculizan que los individuos desarrollen capacidades en un contexto determinado. Como él mismo expresa: "cada una de estas conexiones merece un minucioso análisis" (Sen, [1999] 2000:26).

A pesar de la contundencia de estos postulados no hay en el EC un desarrollo explícito acerca de las vías ni los mecanismos por los cuales esos niveles (social, institucional) se vinculan con las prácticas y elecciones individuales, ni cuáles son sus impactos. Ahora bien, "en lugar de excluir esta dimensión 'colectiva' del análisis, es necesario examinar los diferentes factores que hacen que la acción colectiva nutra y conduzca a la expansión de capacidades" (Ibrahim, 2006:407). Como se aprecia a continuación, una serie variada de autores se ha abocado a esta compleja y necesaria tarea, porque "para algunos temas importantes en el desarrollo contemporáneo, hay que ir más allá de Sen" (Stewart y Deneulin, 2002:61). En lo que sigue, presentamos los términos del debate acerca de las capacidades colectivas, intentamos clarificar algunos de los usos que se da a esta categoría y ordenamos los énfasis que los sostienen.

I.1. a Entornos colectivos y decisiones individuales

Peter Evans (2002) participa de esta vertiente de discusión con el enfoque señalando los puntos nodales de éste en su ya clásico texto sobre capacidades colectivas. En él, señala que, aún si ello no es explícito en el enfoque, "las capacidades individuales dependen de capacidades colectivas" (Evans, 2002:56) en tanto que las preferencias y los valores, éstos que guían en última instancia las elecciones de los individuos, son un producto social. Evans reclama en el enfoque un lugar para "la colectividad", nexo necesario entre el individuo y el contexto social más amplio al que hace referencia Sen en sus escritos. Plantea que las organizaciones colectivas como sindicatos, partidos políticos, grupos de mujeres y otros condicionan fuertemente la vida que los individuos valoran y las razones que tienen para ello.

Como Sen, Evans enfatiza tanto el valor intrínseco como instrumental de las oportunidades de acción colectiva, pero difiere en la centralidad que les otorga. Si en Sen el raciocinio individual

puede desafiar el influjo de la comunidad en las elecciones individuales (Sen, 2007); en Evans una “acción colectiva densa, diversa y organizada es necesaria para explotar las oportunidades creadas por las elecciones y los derechos civiles” (Evans, 2002:57) y contrarrestar la formación de preferencias dictada por el entorno en sentido amplio, por ejemplo, por el capital transnacional. Así, Evans llama la atención sobre “formas sutiles de falta de libertad” como la homogeneización de preferencias o la difusión de pautas culturales que degradan prácticas locales que, sin llegar a los extremos de hambrunas o contextos altamente restrictivos como los que suele mencionar Sen, condicionan el desarrollo de capacidades individuales. Ello lo lleva a cuestionar las “desigualdades de poder”, algo poco explorado en el marco del EC, las cuales podrían ser interpeladas desde organizaciones colectivas. Por eso enfatiza la importancia de “estrategias institucionales para el desarrollo de capacidades colectivas” (Evans, 2002:59). Así, a diferencia de Sen, Evans otorga entidad a las “capacidades colectivas” y las liga a entornos colectivos e instituciones.

Podemos entonces rastrear en Evans un énfasis en la dependencia que las capacidades individuales tienen respecto de la colectividad, y una propuesta de vincular las capacidades colectivas a organización y acción colectivas. Sin embargo, a nuestro entender, la noción de *capacidades colectivas* queda sin definir, puesto que no se especifican más allá de señalar su importancia. Sí hay, en cambio, un refuerzo de la importancia de nociones como marco colectivo, organización colectiva y acción colectiva, todos los cuales impactarían en las capacidades individuales.

Sen (2002) acuerda con él acerca de la relevancia que tienen los entornos de interacción en la formación de preferencias y en la dotación de instrumentos para que individuos persigan la vida que valoran. De hecho, “ningún individuo puede pensar, elegir o actuar sin estar influenciado de una manera u otra por la naturaleza y el funcionamiento de la sociedad que lo rodea” (Sen, 2002: 80). Sin embargo, disiente en el empleo de la noción de capacidad colectiva. En efecto, para Sen hay que distinguir las capacidades individuales, que son socialmente subordinadas, de las capacidades colectivas: la capacidad de una potencia nuclear para matar a toda la población mundial; o la capacidad de la humanidad para hacer descender la mortalidad infantil (Sen, 2002:85). Tal y como Sen las define, las capacidades colectivas son de una especie esquiua.

En la misma publicación en la que Sen responde a los comentarios y observaciones acerca de los planteos éticos, teóricos y metodológicos de su propuesta de desarrollo, aparece una publicación de Stewart y Deneulin (2002), que critica el individualismo metodológico del enfoque, según el cual “todos los fenómenos sociales deben ser contabilizados en términos de qué es lo que las personas piensan, eligen y hacen ” (Bhargava 1992: 1 citado en Stewart y Deneulin, 2002:66), dejando de lado otras maneras de comprender lo social.

Además, las autoras ponen en relieve que las personas no se unen solamente para lograr objetivos propios y/o comunes, sino “como un aspecto intrínseco de su forma de vida” (Stewart y Deneulin, 2002:66). Ello da lugar a valorar los bienes sociales irreductibles por encima de su descomposición en ocurrencias individuales, como un tipo de entidad “sólo comprensible en un contexto de prácticas y entendimiento comunes” (Stewart y Deneulin, 2002:66). Para graficarlo, las autoras ponen un ejemplo que apunta directamente al corazón de la capacidad de significar de los individuos en el marco de grupos. En su argumentación retoman las ideas de Charles Gore, quien a su vez se inspira en Charles Taylor, y emplean el concepto de “bienes sociales irreductibles”, que son de una naturaleza diversa a la individual. Se trata de un debate abierto entre “comunitaristas” y “liberales”. Desde una mirada más ligada a la tradición comunitarista “los actos individuales o las opciones son comprensibles sólo contra un trasfondo de prácticas, comprensión y significado” (Deneulin, 2008:108). Así, serían bienes sociales irreductibles, por ejemplo, códigos de lenguaje, normas institucionales, valores estéticos, pertenencia étnica, cultural o política y prácticas idiosincráticas, entre otros. Hay, como se observa, una paradoja en el núcleo de la definición de bienes sociales irreductibles: existen más allá de los individuos pero deben su existencia a ellos (Deneulin, 2008:110).

A la luz de estos argumentos, proponen introducir la noción (procedente de Ricoeur) de “estructuras del vivir-juntos” como un espacio adicional de evaluación de la calidad de vida (Stewart y Deneulin, 2002:66). Y ello por tres razones: i) existiendo estructuras del vivir-juntos instrumentales, es preciso distinguir las estructuras que expanden capacidades de aquellas que las restringen; ii) las estructuras del vivir-juntos no son sólo instrumentales sino también intrínsecas, por lo que es preciso distinguir unas de otras; y iii) la agencia individual se modela en el marco de estructuras del vivir-juntos por lo que es preciso distinguir los tipos de estructuras que ayudan a

promover la agencia individual y a determinar los objetivos que las personas valoran (Stewart y Deneulin, 2002:66-7). Por su parte, Deneulin (2008) traslapa una definición hecha para las instituciones, a la sociedad en su conjunto, y define a estas estructuras del vivir-juntos como “estructuras que pertenecen a una determinada comunidad histórica, que proporcionan las condiciones necesarias para el florecimiento individual, y que, aún siendo irreductibles a las relaciones interpersonales están ligadas a ellas” (Deneulin, 2008:110). Estas estructuras surgen por el sólo hecho de personas que conviven en un tiempo y espacio. Así, si bien se sostienen por personas individuales, generan algo de un orden diferente al individual que, a su vez, incide en las decisiones individuales. En este sentido, tales estructuras pueden tanto promover como restringir las capacidades individuales. Así, al “ignorar las estructuras de vivir juntos en la evaluación del desarrollo se pierde un aspecto fundamental del desarrollo” (Deneulin, 2008:111).

De hecho, esas estructuras son condición para la supervivencia humana si se piensa en el endeble aparato físico y la dependencia material y afectiva de los humanos al nacer. En efecto, “todos vivimos interdependientemente, y ninguno de nosotros podría crecer sin cuidado prolongado de otros, y, como adultos, no tendríamos oportunidades de sobrevivir decentemente y vivir una vida mínimamente adecuada” (Robeyns, 2017:116). Así las cosas, la intersubjetividad propia de los seres humanos está reconocida. Sin embargo, ello no nos habilita a hablar de capacidades colectivas.

Entonces, así como es necesario distinguir capacidades valiosas y no valiosas, también es preciso distinguir diferentes tipos de estructuras del vivir-juntos: positivas y negativas, importantes y triviales, y sus combinaciones. “Tanto el alcance de la agencia como los objetivos que las personas valoran dependen en parte de su entorno. Por lo tanto, se necesita evaluar las estructuras que influyen en la agencia y en la formación de objetivos” (Stewart y Deneulin, 2002:67). Estos términos ubican los elementos que serán discutidos más adelante por otros autores.

Aún asumiendo que Sen reconoce la interrelación entre valores sociales (traducidos en instituciones) y el bienestar individual, las autoras señalan que el enfoque “hace de las libertades y capacidades individuales, el único espacio relevante para la evaluación de la calidad de vida, con estructuras de convivencia evaluadas sólo instrumentalmente” (Stewart y Deneulin, 2002:68). Entonces, como ruta de investigación, pero también de desarrollo de políticas, proponen incorporar

la evaluación de estructuras de convivencia que podrían (o no) conducir al florecimiento humano, tanto instrumental como intrínsecamente. Es decir, “las personas que florecen generalmente necesitan y dependen de familias funcionales, sociedades cooperativas y de alta confianza, y que contribuyan al desarrollo de las personas que eligen capacidades ‘valiosas’” (Stewart y Deneulin, 2002:68). En otras palabras, las opciones individuales y las estructuras sociales (materiales y simbólicas) están profundamente imbricadas; algo que el EC parece no terminar de asumir en todas sus implicancias en su armazón conceptual y su propuesta metodológica. Tales estructuras toman diversas formas: desde la familia, o los entornos de lazos afectivos más cercanos, hasta las asociaciones voluntarias en torno a la clase, la profesión, etc.; pasando por colectivos ligados al estatus o las tradiciones. De todas maneras, admitir esta interpenetración de lo colectivo y lo individual no equivale a postular, y menos a definir qué son las capacidades colectivas.

Muchas de las ideas antes expuestas están retomadas por Deneulin (2008), quien resalta el valor intrínseco de las capacidades colectivas a través del influjo del marco colectivo en los juicios de valor que guían las elecciones individuales; y del peso de las condiciones socio-históricas en el desarrollo de la agencia individual (Deneulin, 2008:106). De esta manera, el valor intrínseco de las instancias colectivas queda ligado a la formación de valores, y ésta tanto al presente como al pasado. La historicidad es así un elemento constitutivo de las capacidades colectivas, y éstas portan un valor intrínseco. Sin embargo, como en Evans, el uso de la nomenclatura “capacidades colectivas” parece estar aquí confundido con entorno o contexto colectivo.

El individualismo ético que está en la base del EC, sostiene que lo evaluable son los efectos que las estructuras de convivencia tienen en el individuo, y que es por esa vía que las estructuras del vivir-juntos son tenidas en cuenta; es decir, instrumentalmente. Esta comprensión deja de lado el carácter constitutivo de las estructuras del vivir juntos. Esto es, comprender que “constituyen la condición de existencia de las vidas individuales” (Deneulin,2008:114). Así, más allá del individualismo ético, se reclama que el EC integre la posibilidad de evaluar el bienestar no sólo “en términos de si las libertades de los miembros individuales del grupo social han sido mejoradas, sino también si las libertades (colectivas) de ese grupo o colectividad social para promover las libertades individuales han sido mejoradas” (Deneulin,2008:114). Esto es en el caso de estudio, no sólo si las mujeres dirigentes sindicales pueden desplegar sus capacidades, sino también, si la dimensión

colectiva de la libertad sindical, encarnada en el sindicato, es valorada en las estructuras del vivir-juntos de la sociedad peruana. Gracias a estos aportes, lo colectivo comienza a tomar una densidad que no poseía en anteriores versiones del EC, aunque siga pendiente una definición precisa de capacidad colectiva que la distinga de otras categorías.

Las elecciones de los individuos parecen estar así más basadas en “las particulares estructuras socio-históricas en las que se encuentran” que en una elección inherente a su ser (Deneulin, 2008:120). De ahí que para abordar el bienestar (y las privaciones) de los individuos, se torne necesario incorporar un análisis de la agencia socio-histórica; es decir, lo que los individuos pueden realmente ser y hacer en contextos particulares y múltiples al mismo tiempo; restrictivos y habilitantes. Esta mirada permite poner a la agencia individual en relación con “las limitaciones y posibilidades que ofrece la realidad histórica” en la que esa agencia individual se despliega (Dubois Migoya, 2008: 60). En efecto, “ni la vida de un individuo, ni la historia de una sociedad, pueden entenderse sin entender ambas cosas” (Mills, [1959] 1994:23) ya que los individuos viven su biografía dentro de una sucesión histórica que tanto habilita como restringe las opciones individuales.

Robeyns asume este influjo del entorno en términos de “restricciones estructurales” que pueden tener para las personas “una gran influencia en sus factores de conversión, y por lo tanto en sus conjuntos de capacidades” es decir, más allá del condicionamiento en los recursos materiales, las restricciones estructurales también condicionan “las oportunidades para las amistades o para un sano sentido de autoconfianza” (Robeyns, 2017:65). Así, cada investigación en particular deberá sopesar, es decir, no podrá dejar de tener en cuenta cuáles son las restricciones que intervienen en un contexto determinado. Es decir, tener o tener en cuenta la dimensión restrictiva o habilitante del entorno social “no es opcional” (Robeyns, 2017:66).

Ahora bien, una pregunta que surge es si, y cómo, un individuo puede llegar ser crítico respecto de las estructuras del vivir juntos si éstas lo constituyen⁷. Sen entabla una discusión con la “tradición

⁷ Amartya Sen dedica largas páginas al tema. Ver “Identidad y Violencia. La ilusión del destino” (2007). Buenos Aires: Katz.

comunitarista” al poner en cuestión la idea de que la cultura sea (o deba ser) vivida como “destino” por las personas. Es claro que las razones para valorar uno u otro tipo de vida, emergen del entorno cultural en el que una persona se forma, pero, dirá Sen, no solamente. En efecto, existen “otras influencias sobre nuestras percepciones y prioridades” (Sen, 2007:156), como por ejemplo la clase, la pertenencia étnica, el sexo, la orientación sexual, la profesión, la filiación política e incluso la conciencia ambiental que también inciden en las elecciones individuales. De hecho, “todos vivimos en intersecciones culturales” (Grimson, 2015:190); es decir, pertenecemos a muchos grupos al mismo tiempo y sin contradicción; en algunos de ellos se juegan elementos identitarios de manera relevante, en otros no tanto. En todo caso, la relación del individuo, nunca es con “un” entorno, y mucho menos “un” grupo.

A menudo se concibe la influencia cultural, lo que Deneulin nombra como las estructuras del vivir juntos, como homogénea y monolítica; lo que está lejos de ser real. Como sabemos, las organizaciones, instituciones, grupos y entidades, por no hablar de los entornos y contextos nunca son (o muy difícilmente son) compactos, uniformes. Es decir, no tienen una sola dirección ni sus mensajes son necesariamente coherentes. Siempre hay fisuras, dudas, disputas, por lo que su influjo difícilmente vaya en una sola dirección. Grimson (2015) propone la noción de “configuración cultural” para dar cuenta de esta heterogeneidad y con el objeto de evitar tratar a los grupos como unidades culturales homogéneas que se vinculan homogéneamente con otros grupos. Lejos de ello, “una configuración cultural se encuentra conformada por innumerables elementos de diferente tipo que guardan entre sí relaciones de diferencia, oposición, complementariedad, jerarquía” (Grimson, 2015:195). Además, las configuraciones culturales son dinámicas, no permanecen estáticas de una vez y para siempre, por lo que su cuestionamiento está siempre vigente.

Así, el influjo cultural no debería ser vivido como cautiverio, aunque existan disciplinas, ideologías y hasta políticas públicas que fomenten el reduccionismo de las identidades, lo que en definitiva empequeñece a los seres humanos a través de “las lentes nebulosas de la singularidad sectaria” (Sen, 2007:229-230). Para ello, Sen reivindica la centralidad de la libertad cultural, como la capacidad humana que permite a los individuos tanto preservar como cambiar sus prioridades (Sen,

2007:157). Esta capacidad, puede ser promovida a través del razonamiento o la deliberación pública, poniendo en cuestión “los valores, la ética y el sentido de pertenencia” (Sen, 2007:244). Para eso es de importancia la interrelación de políticas educativas que promuevan la exploración de las identidades plurales en asociación con un clima cultural que habilite y promueva tales políticas. Más adelante veremos que Reyes Morel retoma esta posibilidad de cuestionar los valores y el sentido de pertenencia como un elemento de las capacidades colectivas.

En la misma línea, pero en el ámbito de las instituciones, Renault se pregunta: “¿las normas que permiten adoptar un punto de vista crítico sobre las instituciones son las mismas que las instituciones producen?” (Renault, 2004:180-1). Siguiendo el razonamiento de Sen, podemos afirmar que una vida institucional en la que se promueva el debate y la discusión permitirá transformar las representaciones que producen y validan las normas en función de las cuales se juzgan esas mismas representaciones.

I.1.b Grupos y compromiso individual

En el marco del debate, Stewart (2004) introduce en la discusión la categoría “grupos”, a los que define como “conjunto de personas unidas por una identidad y una afiliación común” (Stewart, 2004:1). Destacamos en esta definición las nociones de identidad y afiliación, dado que ambas ocupan un lugar central en el EC. De hecho Nussbaum incluye la afiliación como una de las capacidades centrales, e incluso le da un lugar arquitectural en el desarrollo de capacidades (Nussbaum, 2012). Por su parte Sen dedica un interés particular a la constitución de la identidad⁸ y en especial a las identidades múltiples que podemos detentar los seres humanos en contextos no restrictivos (Sen, 2007).

Para Stewart (2004) los grupos son importantes para el bienestar individual y la ampliación de capacidades valiosas de tres maneras:

-la pertenencia a un grupo y los logros del grupo afectan el sentido de bienestar del individuo,

⁸ En efecto, para Sen “la ética de la identidad es fundamental para la conducta individual precisamente por las elecciones ineludibles acerca de las prioridades respecto de nuestras muchas filiaciones” (Sen, 2007:67). Por ética de la identidad, se refiere a la importancia de saber si cada individuo cuenta con las libertades sustanciales para elegir qué prioridad darles a las diversas identidades que puede tener simultáneamente.

- los grupos son importantes instrumentalmente en la determinación de eficiencia y distribución de recursos,
- los grupos influyen en los valores y opciones, y el grado en que los individuos deciden desarrollar capacidades valiosas para sí y para otros (Stewart, 2004:7)

Es decir, pone en relieve el valor tanto instrumental como constitutivo de los grupos, de la misma manera que los autores anteriores hacen con los entornos, organizaciones y procesos colectivos, aunque con diferente nomenclatura y énfasis.

En su énfasis en los grupos, Stewart afirma la posibilidad que individuos decidan desarrollar capacidades valiosas “para sí y para otros”; no es otra cosa que la dimensión del “compromiso” que Sen atribuye al sujeto del desarrollo. Es decir, “podemos estar dispuestos a hacer sacrificios en aras de otros valores, como la justicia social, el nacionalismo o el bienestar de la comunidad (incluso aunque nos suponga algún coste personal)” (Sen, [1999] 2000:324). Así, el EC “permite delinear un sujeto complejo que no se agota en sí mismo y cuyas motivaciones no tienen un exclusivo cariz egoísta” (Reyes Morel, 2008:141). Es decir, es en los entornos cercanos que se aprende y se efectiviza la capacidad de poner a otros por delante de los propios intereses. Ahora bien, “los grupos intermedios entre el individuo y los demás, como la clase y la comunidad, proveen el foco de muchas acciones que implican el compromiso” (Sen, 1990 citado en Reyes Morel, 2008:140). Aquí el grupo no sería instrumental al bienestar propio, sino al de los demás.

Sin llamarlo compromiso, otros autores afirman que para un individuo “aceptar responsabilidades en las agrupaciones colectivas no son simplemente momentos de intercambio para obtener beneficios particulares o porque se sientan obligados a ello, sino que constituye una parte esencial del bienestar humano, más allá de los conceptos de libertad y autonomía” (Sayer 2011 citado en Godfrey-Wood y Mamani-Vargas, 2016:11). Es probable que algún utilitarista a ultranza nos dijera que por la vía del compromiso, un individuo puede realizar su propio deseo. Consideramos que esta especie de extremismo intelectual, aunque plausible, borra de la faz de la tierra la posibilidad del desinterés, del don.

I.1.c La sustancia de lo colectivo

Discutimos con la idea de que, en algunos casos, “las capacidades de los grupos son la suma de las capacidades individuales, de hecho son el promedio de las capacidades (y fuente de capacidades) de todos los individuos de los grupos seleccionados” (Stewart, 2004:9). La consideración de lo colectivo como suma y/o promedio de individualidades es una idea ampliamente superada en ciencias sociales, específicamente en sociología, la disciplina que tiene a “la sociedad” como uno de sus objetos de estudio. Ibrahim (2006:404) y Pereira (2006:18), son dos de los autores que, en el marco del EC, refutan también explícitamente esta idea. Deneulin (2006:119-120) se ocupa de repasar algunas ideas de la “tradición comunitarista” de la filosofía política, propias también de la tradición durkheimiana de la sociología, que la rebaten. En efecto, desde estos discursos, se postula la pre-existencia de la comunidad respecto de los individuos, no pudiendo reducirse su densidad a la suma de elementos particulares.

Es en el marco de la comunidad que los individuos configuran sus rasgos identitarios, múltiples y susceptibles de ser destituidos, como hemos visto, y despliegan su agencia; comunidad que tiene una entidad diferente a la suma de los individuos que la conforman. El hecho de que individuos nazcan y se formen en comunidades que ya están en funcionamiento, es prueba de ello. Por la vía del proceso de socialización las personas aprenden e interiorizan un repertorio de normas, valores y formas de percibir la realidad a través de la convivencia familiar, la educación, los medios de comunicación, referentes culturales y redes sociales; una trama simbólica dinámica que excede las individualidades, aunque requiera de éstas para existir. Si la socialización primaria es “la inducción amplia y coherente de un individuo en el mundo objetivo de una sociedad o en un sector de él” (Berger y Luckmann [1966]1998:166), el ser humano, es entonces un “producto social”. Por este proceso las personas “naturalizamos” el orden social (siempre arbitrario) en el que vivimos; produciéndose lo que Bourdieu nombra como “la paradoja de la doxa” (Bourdieu, [1998]2000:11), el hecho sorprendente de que los seres humanos aceptemos en general sin resistencia las reglas de un mundo que no hemos instituido y que puede incluso perjudicarnos.

Por cierto, el individuo también incide en las estructuras sociales a tal punto que las (re)produce con sus acciones. En efecto, “estar en la sociedad es participar de su dialéctica” (Berger y Luckmann [1966]1998:164). Esta dialéctica implica que “las restricciones estructurales no operan

con independencia de los motivos y razones que los agentes tienen para su obrar” (Giddens [1984]1998:211); ambos elementos se imbrican hasta hacer desaparecer las nociones de causa-efecto. El lenguaje, claro, sigue siendo un obstáculo para esta comprensión. En efecto, se necesitan nuevos conceptos⁹, como el de *dualidad de la estructura*¹⁰, para asumir en un solo movimiento que “todas las propiedades estructurales de sistemas sociales (...) son el elemento y el resultado de las actividades consumadas de manera contingente por actores situados” (Giddens [1984]1998:221).

En el mismo esfuerzo, Bourdieu propone una teoría de la acción “cuya piedra angular es la relación de doble sentido entre las estructuras objetivas (las de los campos sociales) y las estructuras incorporadas (las de los *habitus*)”, que intenta alejarse tanto del estructuralismo acérrimo como del racionalismo estrecho (Bourdieu [1994]1999:8). Estos argumentos sociológicos, contribuyen a reforzar el valor constitutivo de las estructuras colectivas para el individuo.

I.1.d Capacidades colectivas, primera definición

Continuando con la discusión en torno a las capacidades colectivas en el marco del EC, revisaremos los aportes de Ibrahim (2006), quien se ocupa de definir con claridad las capacidades colectivas como aquellas que sólo existen a través de un proceso de acción colectiva; es decir, no podrían ser generadas de manera individual. Ésta es la definición que retomarán otros autores en textos posteriores. Así, procesos de acción colectiva pueden generar capacidades colectivas, que afectan las opciones individuales de dos maneras: a) constitutivamente: afectan la percepción del bien (¿qué es/no es un funcionamiento valioso?) y, b) instrumentalmente: condicionan su capacidad para lograr estos funcionamientos (Ibrahim, 2006:404).

En cuanto a las consecuencias de las capacidades colectivas la autora extrae dos conclusiones: a) tanto individuos como colectivos pueden beneficiarse de ellas; y b) pueden generar tanto capacidades individuales como colectivas. Así, personas que se comprometen en procesos de formación de capacidades colectivas (que, recordemos, no podrían obtener de otra manera) no

⁹ Citamos aquí sólo un par de ejemplos entre otros que podrían desarrollarse: Castoriadis y sus imaginarios instituidos instituyentes; Touraine y su noción de Sujeto.

¹⁰ Giddens postula la noción de dualidad de la estructura para enunciar que existe una “estructura en tanto es el elemento y el resultado de la conducta que ella organiza recursivamente; [en tanto que] las propiedades estructurales de sistemas sociales no existen fuera de una acción, sino que están envueltas inveteradamente en su producción y reproducción” (Giddens [1984]1998:395).

sólo expanden sus capacidades, sino que además son capaces de utilizarlas de manera más efectiva (Ibrahim, 2006:399).

Es interesante el anudamiento que hace la autora entre acción colectiva, apoyo de las instituciones, agencia colectiva y capacidades colectivas que, eventualmente serán funcionamientos colectivos; ensaya una suerte de círculo virtuoso en el que “si es eficaz la acción colectiva y las instituciones existentes apoyan la expansión de las capacidades, los miembros del grupo podrán realizar eficientemente actos de agencia colectiva (por ejemplo, una iniciativa de autoayuda) desarrollando con éxito nuevas capacidades 'colectivas'” (Ibrahim, 2006: 411). Así, la participación en la colectividad, sumada al comportamiento de agentes externos, puede dar como resultado capacidades colectivas que se conviertan en “funcionamientos colectivos; es decir, hechos realizados como resultado de la acción colectiva para el beneficio del individuo y su comunidad” (Ibrahim, 2006: 411), lo que, gracias a una retroalimentación eficaz hace que los individuos mejoren “su bienestar individual y colectivo” (Ibrahim, 2006: 413).

A diferencia de los textos anteriores, Ibrahim (2006) propone una definición de capacidad colectiva tal que permite su identificación al mismo tiempo que la distingue de otras categorías, también colectivas, como grupo, entorno, institución, proceso o acción colectiva. Asimismo, retoma la idea de retroalimentación eficaz que supone Sen a las capacidades individuales, pero esta vez llevándola a la relación capacidad individual y capacidad colectiva; y al plano de lo colectivo en sí mismo.

I.1.e Elementos de las capacidades colectivas: historicidad y significación

Pasando revista al debate sobre la necesidad de reconstruir lo que el EC sugiere pero no desarrolla en torno al valor intrínseco y constitutivo de la intersubjetividad, Pereira (2006) propone también como necesaria una definición de capacidades colectivas. Inscibiéndose en la línea de Peter Evans, Séverine Deneulin, Frances Stewart y Solava Ibrahim en cuanto al énfasis dado al valor constitutivo de la colectividad, y retomando a Gore y Taylor, afirma que las capacidades colectivas serían “capacidades irreductibles a términos individuales (...) que operarían como parte de nuestra autocomprensión de las relaciones intersubjetivas que entablamos como miembros de una sociedad” (Pereira, 2006: 17). Vemos que, aún si esta definición adolece de ser difusa, enfatiza el elemento de la autocomprensión de las relaciones intersubjetivas, reforzando el diálogo con

corrientes como la sociología interpretativa y la filosofía hermenéutica, propias de la “tradicción comunitarista”. Este diálogo reenfoca la discusión en la dimensión “estrictamente cualitativa propia de las capacidades colectivas” (Pereira, 2006:19).

Con base en Deneulin, enuncia la necesidad de asumir “la historicidad como una condición básica de reflexión” (Pereira, 2006:19). Vemos en estos autores un paso que va de suscribir la importancia intrínseca de los contextos colectivos a poner en el centro de la cuestión aspectos centrales del desarrollo: a) la incorporación de la intersubjetividad como algo con valor para el sujeto (Pereira, 2006:18); b) la introducción de la historicidad en la comprensión que los agentes tienen sobre sí mismos y c) la necesidad de evaluar las consecuencias que la interacción social tiene para el individuo, lo que “justifica la introducción del concepto de capacidades colectivas como un medio que permite una evaluación más apropiada de los contextos de promoción de capacidades individuales” (Pereira, 2006:18). La historicidad y la significación, en su doble sentido de dotar de sentido pero también de interpelar, son así rasgos que siguen estando presentes, y lo seguirán estando en ulteriores definiciones de capacidades colectivas.

En línea con este énfasis, Reyes Morel (2008) propone una definición de capacidad colectiva que porta en sí misma el nudo de lo simbólico. Así, en su afán por “dar cuenta de los procesos intersubjetivos del desarrollo de la agencia y de la constitución de la identidad personal” (Reyes Morel, 2008:137), define a la capacidad colectiva o común “como el éxito en la constitución de una *comunidad de significación*¹¹ que modifica el conjunto de valores, creencias, fines o prioridades de un sujeto, es decir, su concepción del bien¹²” (Reyes Morel, 2008:151). De esta manera, la capacidad colectiva tiene una dimensión de agencia individual al mismo tiempo que es “necesariamente intersubjetiva en su naturaleza” (Reyes Morel, 2008:152) y se desenvuelve en un proceso.

¹¹ Con énfasis en el original.

¹² En el marco del EC, retomando una arista más de la discusión entre la tradición comunitarista y la tradición liberal, existe una discusión acerca de la diferencia entre concepciones particulares de “vida buena” y los principios de la justicia. Nussbaum retoma la noción griega de eudaimonía para referirse al florecimiento humano; Sen repiensa la calidad de vida para identificar aspectos de la vida buena. Ver: Nussbaum, M. y Sen, A. (compiladores) ([1993]2004). La calidad de vida. México: FCE; Nussbaum, M. ([1986]1995). The Fragility of Goodness. Luck and Ethics in Greek Tragedy and Philosophy. Cambridge University Press.

Para Reyes Morel, la constitución de una comunidad de significación impacta directamente en las capacidades en tanto que oportunidades reales, ya que la puesta en cuestión de objetivos y valores “tiene efectos directos en la libertad para alcanzar aquellos fines que los sujetos consideran dignos de perseguir” (Reyes Morel, 2008:156). Y ello de tres maneras:

- a) Porque abrir el horizonte respecto de lo deseable, amplía también la gama de opciones viables para lograrlo: la idea del bien se resignifica, y por ende, las oportunidades reales.
- b) Porque puede conducir a alcanzar logros de bienestar ajenos, es decir, no directamente relacionados con el propio bienestar: en alusión al “compromiso” del que son capaces los sujetos.
- c) Porque puede implicar considerar como un logro el establecimiento de un estado de cosas deseado; independientemente del impacto de ese estado en el propio bienestar o de la participación que el sujeto tenga en ese logro (Reyes Morel, 2008:156).

Así las cosas, la participación en un grupo no configura por sí sola la constitución de una comunidad de significación que lleve a un proceso reflexivo sobre la propia concepción del bien, pero puede hacerlo. Reyes Morel supone en la noción de *comunidad de significación* los rasgos de historicidad y de irreductibilidad a las relaciones interpersonales, con que Deneulin (2008) define, retomando a Ricoeur, las estructuras del vivir-juntos.

I.1.f Criterios normativos para la evaluación del bienestar

Así, en línea con los anteriores autores citados, Reyes Morel subraya que las capacidades comunes o colectivas, ésas que permiten la reflexión sobre lo deseable, son imprescindibles para remover estructuras injustas. Entonces, como en los desarrollos anteriores, se vuelve necesario el establecimiento de “criterios normativos que permitan distinguir las capacidades colectivas valiosas (...) de aquellas que sólo amplían la libertad de los sujetos dentro de los parámetros de las estructuras injustas a las que pertenecen” (Reyes Morel, 2008:163). La preocupación por los criterios normativos a través de los cuales evaluar la calidad de vida de las personas, y eventualmente de las sociedades (esto es aún materia de discusión), atraviesa las discusiones en el marco del EC por cuanto éste puede ser aplicado tanto en su versión comparativa, como en su versión normativa, aquella “que propugna un umbral mínimo de capacidad como condición necesaria para la justicia social” (Nussbam, 2012:99) integrando conceptos de la economía y de la

filosofía moral. Aquí finalizan las coincidencias, Nussbaum reivindica una pretensión universalista del EC y propone una lista de diez capacidades centrales, acordes con la dignidad humana, como instancia normativa desde la cual se pueden criticar la injusticia y las desigualdades. Desde esta perspectiva, las capacidades son derechos. Sen por su parte, considera que no se pueden establecer de antemano ni de manera universal estas capacidades centrales, cada sociedad deberá dárselos a través de la deliberación pública. En todo caso, lo central aquí es que no se puede hablar de EC sin postular (por la vía que se elija) criterios normativos a través de los cuales evaluar la calidad de vida de las personas y las sociedades. Esta idea informa la discusión sobre las capacidades colectivas.

Por su parte, en el marco del debate sobre las capacidades colectivas, Dubois Migoya afirma también el valor constitutivo de la asociación con otros (Dubois Migoya, 2008:41) y se pregunta si el EC “permite desplegar (...) su espacio evaluativo más allá de las personas particulares e incluir los acuerdos, instituciones y activos sociales como parte sustancial del desarrollo humano” (Dubois Migoya, 2008:38). Es decir, en nuestro caso de estudio, no importa sólo si personas pueden ejercer su libertad sindical; sino también si hay una densa y heterogénea red de sindicatos, y qué formas asume. Asimismo, el despliegue teórico y conceptual sobre la dimensión colectiva del bienestar es inescindible de las preguntas acerca de la evaluación del bienestar y los criterios que la sostienen.

Dubois Migoya pasa revista a los aportes de Nussbaum (2007) y entiende que introduce un elemento central: la necesidad de evaluar las instituciones (Dubois Migoya, 2008:50) y ello porque es preciso conocer “si las instituciones que funcionan en nuestro mundo tratan a las personas y grupos de manera que pueda estimarse moralmente aceptable, es decir si ofrecen lo necesario para que las personas lleven una vida digna” (Dubois Migoya, 2008:49). De ahí que plantee la necesidad de “investigar los vínculos entre las estructuras sociales y los resultados de bienestar de manera específica en los espacios locales” (Dubois Migoya, 2008:61), toda una agenda de investigación que intentamos tomar con este trabajo.

Consideramos que uno de los aportes de Dubois Migoya (2008) radica en su preocupación por poner en el centro la necesidad de conocer en profundidad las motivaciones para la afiliación, puesto que, como se ha dicho, la dimensión relacional no sólo es un medio, sino también un fin del

desarrollo (Dubois Migoya, 2008:53). Esta centralidad implica preguntarse ¿por qué las personas ponen en acto la capacidad de elegir compromisos de alcance colectivo?, ¿cuáles son las motivaciones y los incentivos para la acción colectiva?, ¿por qué las personas forman asociaciones que van más allá de su bienestar particular? Es decir, no dar estas elecciones como dadas, sino explicarlas.

I.1.g Últimos términos del debate

En la literatura reciente sobre el EC, Robeyns argumenta a favor de mantener (siempre que esté bien delimitada) la noción de capacidad colectiva para “capacidades que requieren un grupo o acción colectiva para asegurar una capacidad para los miembros de ese grupo” (Robeyns, 2017: 116). Como se observa, esta definición de capacidades colectivas es instrumental: emanan de (o son producidas por) un grupo, y revierten en el individuo. En términos empíricos, la noción de capacidad colectiva tal y como Robeyns la define “ya está presente en la práctica de ciertos movimientos de justicia, cuyas demandas encajan muy bien con el EC” (Robeyns, 2017: 117). Se refiere, por ejemplo, al movimiento de mujeres, a las demandas de los pueblos originarios y a los grupos que luchan por el reconocimiento de identidades disidentes o diversas.

Ahora bien, desde la definición propuesta: ¿qué hay de esa dimensión colectiva (diferente de la suma de individuos) que otros autores reseñados vienen proponiendo?, ¿qué pasa con las capacidades que, logradas, exceden a los miembros de un grupo?, ¿cómo pensar los efectos (o resultados) de acciones colectivas que impactan en imaginarios colectivos, identidades comunitarias o políticas públicas en lugar de, o además de, individuos?

Así, a pesar de su defensa del término, la autora advierte que no se puede concluir que las capacidades personales (individuales) y las capacidades colectivas son “dos categorías mutuamente excluyentes. Por el contrario, las capacidades colectivas son un subconjunto de capacidades personales, es decir, aquellas capacidades personales que requieren para su realización un grupo o una colectividad” (Robeyns, 2017: 117). Para contextualizar, la autora ubica esta afirmación en el marco de su propuesta de una “explicación modular del EC”, en la que existe un “amplio espacio conceptual y teórico para explicar los procesos colectivos, la integración social de las personas, la influencia de las estructuras sociales en nuestras elecciones y oportunidades, un reconocimiento

adecuado de los procesos sociales de formación de preferencias y el crucial papel de las instituciones y normas sociales en la configuración del conjunto de capacidades de una persona” (Robeyns, 2017: 117). Con claridad, la autora sugiere que es preciso distinguir el influjo de las estructuras sociales en las capacidades individuales, de capacidades en sí mismas; de ahí que “si queremos dar cuenta de un proceso social, no deberíamos saltar a la afirmación de que ahora hemos encontrado una capacidad colectiva” (Robeyns, 2017:117). Creemos que esta sola afirmación ilumina la arena del debate que acabamos de presentar, y, una década y media después de los primeros textos al respecto, aparece como necesaria.

No obstante ello, estamos en alerta. En 2002, Peter Evans sostenía que las capacidades individuales dependen de las capacidades colectivas; en 2017, Ingrid Robeyns afirma que las capacidades colectivas son un subconjunto de las capacidades individuales. Estamos de acuerdo con Robeyns: en Evans, y en muchos otros autores, salvo excepciones, la noción de capacidad colectiva se confunde con otras nociones (estructura social, restricciones estructurales, contexto, etc.). Sin embargo, el nudo que teje el debate presentado es, precisamente, el afán de dar cabida en el EC al valor constitutivo de las instancias colectivas. Si unas son subconjunto de otras, ¿qué las distingue realmente? La defensa del individualismo ético del enfoque en Robeyns pareciera hacernos volver al punto de inicio de este debate en el que, en definitiva, lo individual y lo colectivo, son concebidos como compuestos por la misma materia. Esta noción, como hemos visto, es desestimada desde la sociología comprensiva, la tradición de la filosofía comunitarista y una variedad de autores que piensan críticamente el EC.

Tomemos por un momento uno de los ejemplos que Robeyns postula como capacidad colectiva: la defensa de los valores del movimiento de mujeres. Podríamos enunciar tales valores de muchas maneras; diremos que se trata de la crítica teórica y política del patriarcado. Una mujer que asuma tales valores en términos individuales tendrá “oportunidades reales de ser y hacer” que una que no los asuma no tendrá. E inclusive, una mujer que no asuma tales valores pero que viva en una sociedad que sí los asuma en sus instituciones y entramado político, tendrá también, aunque no los realice, las oportunidades de ser y hacer aquello que esos valores promueven. Ahora bien, ¿qué pasa si una mujer asume tales valores en una sociedad que no los asume? ¿Podríamos realmente decir que la crítica al patriarcado es un subtipo de capacidad individual?

I.1.h Síntesis y definiciones privilegiadas

En resumen, existe consenso en resaltar el influjo innegable de la interacción social en el desarrollo de capacidades individuales; en la necesidad de dar un lugar central a la intersubjetividad humana en el EC; y en subrayar el valor constitutivo de los entornos colectivos en los seres humanos, así como en resaltar la historicidad y la significación como rasgos diferenciales de la intersubjetividad. En coincidencia con Robeyns, encontramos que “la idea de ‘capacidades colectivas’ se usa de diferentes maneras en la literatura, y no siempre se explica con detalle” (Robeyns, 2017:115). Como hemos visto, diversos autores, con apoyo en diversas corrientes de pensamiento, recurren a una serie heterogénea de nociones, a saber: capacidades colectivas, capacidades comunes, grupo, contexto institucional, comunidad de significación, bienes irreductibles al individuo, entre otras.

En el cuadro que sigue, presentamos una síntesis de los aportes de los diversos autores abordados en este trabajo.

Cuadro 1. Cuadro resumen de aportes a la teorización de las capacidades colectivas.

| AUTOR/A | ELEMENTOS RESALTANTES DE LA DEFINICIÓN DE CAPACIDADES COLECTIVAS | ÈNFASIS DE LA DEFINICIÓN |
|---|---|---|
| Evans (2002) | capacidades individuales dependen de capacidades colectivas | Entorno social |
| Sen (2002) | capacidades individuales son socialmente subordinadas | Entorno social |
| Stewart y Deneulin (2002) / Deneulin (2008) | bienes sociales irreductibles estructuras del vivir juntos historicidad | Intersubjetividad constitutiva del ser humano |
| Stewart (2004) | Grupo | Actor colectivo |
| Ibrahim (2006) | sólo existen a través de un proceso de acción colectiva; no podrían ser generadas de manera individual. | Proceso y resultado |
| Pereira (2006) | Irreductibilidad a lo individual; son parte de nuestra autocomprensión en tanto que miembros de una sociedad | Intersubjetividad constitutiva del ser humano |
| Reyes Morel (2008) | éxito en la constitución de una comunidad de significación imprescindible para remover estructuras injustas | Proceso y resultado |
| Robeyns (2017) | Requieren de un grupo o acción colectiva para asegurar capacidades individuales. Subconjunto de las capacidades individuales. | Actor y proceso |

Intentando organizar el debate reseñado, categorizamos los énfasis que subyacen a las nociones presentadas, de la siguiente manera:

- Énfasis en el *entorno* de las acciones: contexto institucional, contexto social, entorno social, estructuras del vivir juntos.
- Énfasis en el *sujeto* que realiza las acciones: grupo, colectividad, organización, asociación, institución.
- Énfasis en el *proceso* por el cual se realizan las acciones: interacción social, acción colectiva.
- Énfasis en el *resultado* de las acciones: capacidades colectivas, capacidades comunes, capacidades irreductibles al individuo, capacidades socialmente subordinadas, comunidad de significación.
- O una combinación de varios.

Para ordenar lo expuesto, consideramos que las capacidades colectivas se realizan en un contexto determinado, pero no son el contexto; requieren de un sujeto colectivo que las realice, pero no son ese sujeto; se desarrollan en un proceso, pero no son el proceso. Las capacidades colectivas son entonces un resultado particular de un proceso de acción colectiva, llevada a cabo por un sujeto colectivo en un entorno determinado. ¿Cómo se define ese resultado particular?, ¿cuáles son sus atributos?, ¿cuáles sus consecuencias para el individuo y la colectividad?

Así, el debate sobre las capacidades colectivas ha producido muchos posicionamientos en torno a la dimensión colectiva del desarrollo y pocas definiciones claras acerca de qué son. En conjunto, todos los autores reseñados, y otros que quedan fuera de la revisión, realizan aportes sustantivos a la problematización de las intersecciones entre lo colectivo y lo individual en el EC. Sin embargo, consideramos que Ibrahim (2006) y Reyes Morel (2008) aportan dos definiciones asibles y pertinentes, y nos animamos a postular que la segunda subsume a la primera, completándola. Y ello porque este autor logra incorporar los aportes teóricos de Evans, Deneulin, Stewart y de la misma Ibrahim a su definición.

Cuadro 2. Cuadro comparativo de dos definiciones seleccionadas de capacidades colectivas.

| AUTOR/A | DEFINICIÓN DE CAPACIDADES COLECTIVAS | INCIDENCIA EN LAS CAPACIDADES INDIVIDUALES |
|--------------------|---|--|
| Ibrahim (2006) | sólo existen a través de un proceso de acción colectiva; y no podrían ser generadas de manera individual. | -afectan la percepción del bien -condicionan la capacidad individual para lograr funcionamientos valiosos |
| Reyes Morel (2008) | éxito en la constitución de una comunidad de significación imprescindible para remover estructuras injustas | -modifica el conjunto de valores, creencias, fines o prioridades de un sujeto, es decir, su concepción del bien, -y por ende, los recursos disponibles para realizar tal bien |

En efecto, el éxito en la constitución de una comunidad de significación es claramente un caso de capacidad colectiva en los términos que plantea Ibrahim. Pero no sólo eso, sino que la noción de comunidad de significación agrega dos dimensiones ausentes en la anterior definición: la significación y la historicidad. Estas dimensiones robustecen la noción de capacidad colectiva al enfatizar la formación de los objetivos y valores. Consideramos que su aplicación es dable a diferentes niveles: macro, meso y micro societal.

Pero, lejos de asumirla como la definición última, nos interesa introducir el elemento del poder en la definición ya que ello vuelve el término más potente en términos analíticos.

I.1.i Sobre el poder

¿A qué nos referimos cuando hablamos de “poder”? Habiendo una larga tradición de discusión del término en ciencias sociales, coincidimos con Patrón (2014), quien rescata la concepción de poder de Hannah Arendt, al definirlo como “la capacidad humana de lograr consensos, argumentar disensos y pasar a la acción concertada”, lo que implica para los participantes de organizaciones o incluso de la sociedad, simetría en la diversidad (Patrón, 2014:71). Esto es, siendo todos participantes del debate, cada miembro discute desde su individualidad. Ahora bien, con esta definición Arendt desplaza la noción de poder del individuo al grupo al afirmar que “el poder nunca es propiedad de un individuo; pertenece a un grupo y sigue existiendo mientras que el grupo se mantenga unido” (Arendt, 1970 citada en Ansión, 2014:96). Si antes hemos dicho que la capacidad colectiva es resultado de una acción colectiva desarrollada en el tiempo por un sujeto colectivo parece evidente que ese resultado da cuenta de poder en los términos que Arendt propone: capacidad de gestionar disensos y pasar a la acción concertada.

Esta definición de poder como capacidad de concertación nos parece así crucial para la comprensión de las capacidades colectivas. Nussbaum (2002) enumera una serie de casos en los que el poder como capacidad concertada, aún si ella no se apoya en dicha definición, aparece como clave en grupos de mujeres. Así “el poder de negociación [del grupo] se fortalece también por el sentimiento de poder y de dignidad que una mujer adquiere en el grupo” (Nussbaum, 2002:376). Hay en esta afirmación el supuesto del mutuo condicionamiento del poder del individuo y del colectivo en el caso específico de las asociaciones voluntarias de mujeres. Para mujeres que participan en asociaciones voluntarias, “encontrar fuerza en la solidaridad de un grupo es una importante fuente de cambios en la percepción de sí mismas” (Nussbaum, 2002:376).

No es casual que Elías ([1976]2016), al explorar las desigualdades entre grupos “establecidos y marginados” se pregunte por los recursos de poder que permiten a un grupo afirmar su superioridad sobre otros. Desde su perspectiva, que aquí compartimos, el poder no se explica sólo por la posesión monopólica de armas o medios de producción sino que se erige en función de diferenciales de poder, es decir: antigüedad de la asociación, cohesión grupal (ganada por el tiempo y por las restricciones internas), identificación colectiva, normas compartidas e interiorizadas por los miembros del grupo, reserva de puestos de toma de decisión en organizaciones locales para los miembros del grupo, autoestima por pertenecer a un grupo superior y la posibilidad de producir y reproducir la exclusión y estigmatización de los marginados (Elías, [1976]2016: 30-33). Vemos en estos elementos varios que remiten a la idea de concertación que propone Arendt. Así, el poder radicaría en la capacidad de auto-organizarse y en modos de vincularse con otros grupos más que en atributos del grupo o de los individuos que lo conforman (Elías, [1976]2016: 46). Por último, nos interesa señalar que “cuanto más desigual es el diferencial de poder, más preponderancia cobran los aspectos económicos” en detrimento de otras necesidades o deseos; así en la medida que observemos grupos dedicados a garantizar la supervivencia material de sus miembros, más lejos estarán esos grupos de construir poder, es decir, de concertar acciones en pos de su bienestar que vaya más allá de lo material. Aunque se refieren a individuos y no a grupos, Muñoz et. al (2006) arriban a la misma conclusión cuando afirman que a las personas relativamente pobres les resulta más difícil la acción colectiva, les cuesta más y logran menos resultados. Los individuos mejor

dotados de capacidades pueden manejarse mejor, obtener logros y suelen saber cómo evitar costos (Muñoz, Paredes y Thorp, 2006:6).

De acuerdo a la interpretación que Habermas hace de Arendt, nos dice Patrón, la praxis deliberativa que llevaría al consenso se ejerce en torno a “orientaciones de valor, interpretaciones de necesidades y deseos, no simplemente preferencias” (Patrón, 2014:72). Estos elementos vuelven a llevarnos a la definición de capacidad colectiva como éxito en el logro de una comunidad de significación en la que incluso esos valores y esas interpretaciones pueden ponerse en cuestión. Así, la capacidad colectiva radica en la posibilidad de cuestionar incluso la propia percepción del bien; y en tanto sea a través de un proceso deliberativo, esta capacidad conlleva poder en términos de Arendt.

Patrón completa esta definición de poder en términos de simetría, con la definición de poder asimétrico que propone Sen como “la posibilidad de hacer algo por la justicia del mundo” (Patrón, 2014:83). Aquí la asimetría no está dada por la dominación de unos sobre otros sino por la posibilidad de “hacer algo por otros que ellos mismos no pueden hacer por sí mismos” (Patrón, 2014:84). Ése es precisamente el núcleo de la definición de capacidades colectivas: no puede lograrse en términos individuales pero repercute en el individuo. Así las cosas, la misma definición de capacidad colectiva que plantea Reyes Morel puede ser entendida también como expresión y fuente de poder: el éxito en el establecimiento de una comunidad de significación implica poder de concertación; y en tanto sus resultados exceden las capacidades individuales, implica también poder de hacer algo por la justicia del mundo.

Para cerrar, agregamos que existe una tercera conceptualización del poder: poder como dominación. Como veremos esta noción de poder como dominación está en el centro de los planteos de la teoría feminista. Será interesante integrar tales planteos al análisis de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas.

I.2 Fuentes de tensiones entre capacidades individuales y colectivas.

Una vez acordada la relevancia intrínseca e instrumental de la dimensión colectiva del desarrollo y habiendo circunscripto la definición de capacidad colectiva, es importante señalar que las

“instancias colectivas” pueden ser, y de hecho son, fuente de tensiones que los sujetos experimentan de manera individual, particular. En efecto, “la medida en que capacidades colectivas son complementarias, o están en tensión con las capacidades individuales ha sido poco investigada” (Godfrey-Wood y Mamani-Vargas, 2016:1). En este acápite revisaremos entonces algunas fuentes de tensiones entre capacidades individuales y colectivas relevantes para el análisis que presentamos.

Una primera fuente de tensiones es aquella que identifica que “la fortaleza de las instituciones para contribuir a la vez al bienestar individual y colectivo a menudo depende de su capacidad para utilizar instrumentos coercitivos para anular las libertades individuales” (Godfrey-Wood y Mamani-Vargas, 2016:2-3). Esta sola afirmación dispara preguntas de análisis que se revelan potentes ¿En qué miembros del grupo recaen estas restricciones? ¿Qué capacidades son sostenidas en las restricciones de quiénes? ¿Qué elementos (tradiciones, normas) orientan la distribución de restricciones? ¿Cómo son percibidas estas restricciones por quienes las experimentan?

El reverso de estas preguntas, está dado por la exploración de las estrategias individuales de armonización de restricciones individuales y capacidades colectivas. Si “las capacidades colectivas valiosas no vienen gratis” (Godfrey-Wood y Mamani-Vargas, 2016:11), ¿cómo resuelven los agentes la tensión entre restricciones y bien deseado?

Una segunda fuente de tensiones entre capacidades individuales y colectivas, identificada por diversos autores, radica en el hecho de que “lo que un sujeto considera necesario perseguir puede provenir de una inspección superficial de deseos y preferencias” (Reyes Morel, 2008:155). De esta manera, el sujeto puede dirigirse al desarrollo de capacidades no valiosas; o al no despliegue de capacidades valiosas. Y ello puede replicarse para el grupo también (Stewart, 2004; Ibrahim, 2006). Así, no hay por qué establecer una correlación obligatoria y positiva entre capacidades colectivas (en sus diferentes acepciones) y desarrollo de capacidades individuales valiosas. De hecho, las sociedades desiguales pueden constituirse en escenarios en los que la formación de preferencias y la constitución identitaria en el marco de organizaciones sociales sean proclives a reproducir estructuras injustas.

En efecto, “los individuos, en el tumulto de la vida cotidiana, son con frecuencia falsamente conscientes de sus posiciones sociales” (Mills, [1959] 1994:25). Es por eso que es preciso identificar “las muchas maneras en las que el hábito, el miedo, las bajas expectativas y las condiciones injustas de fondo deforman la elección de la gente e incluso sus deseos para sus propias vidas” (Nussbaum, 2002:165). Como se observa a menudo, existen preferencias “deformadas por la ignorancia, la malicia, la injusticia y el hábito ciego” e incluso manipuladas “por tradición e intimidación” (Nussbaum, 2002:165).

La reflexión crítica sobre los objetivos y valores, emanada de una comunidad de significación, constituye para Reyes Morel (2008) la vía para resolver la tensión mencionada. Sin embargo, algunos autores plantean un reparo anterior en términos analíticos, y es la dificultad para generar esa reflexión crítica en el marco sociocultural del capitalismo global. De hecho, Evans (2002) plantea la urgencia de contrarrestar a través de políticas públicas el influjo del capital transnacional en la formación de preferencias en la faceta de consumo de los agentes. Por su parte Pereira (2006) plantea la necesidad de consensuar criterios normativos que ayuden a distinguir las interpretaciones emancipatorias del desarrollo de aquellas que validan el statu quo.

Jon Elster (1988) acuñó la noción de “preferencias adaptativas” para dar cuenta de esta conformidad aprendida a las restricciones del contexto. En efecto, “las desigualdades agudas a menudo sobreviven, precisamente, convirtiendo a los desposeídos en aliados” (Sen, [1990]2000:65). Sin embargo, desde el EC, y allí radica una de sus fortalezas, “el interés personal y el bienestar personal no son solamente cuestiones de percepción; son aspectos objetivos de estos conceptos que exigen atención aun cuando no exista la autopercepción correspondiente” (Sen, [1990]2000:65). Así, aún cuando las percepciones sobre el (propio) bien sean a menudo fuente de tensiones entre la dimensión individual y la dimensión colectiva del desarrollo, el EC insiste en la necesidad de establecer criterios normativos claros que permitan distinguir capacidades valiosas y no valiosas, sean éstas individuales o colectivas. De hecho, “el acomodar los deseos en conformidad con la factibilidad percibida puede ayudar a que una persona se salve de desengaños y frustraciones serios” (Sen, [1990]2000:67) pero las privaciones no se evaporan porque la persona en esa situación no las perciba de esa manera.

Aún suponiendo que sea posible, ya que de hecho lo es, provocar una reflexión crítica sobre la propia percepción del bien, ello puede no ser suficiente, ya que el contexto institucional (leyes, normas que no están bajo la égida de la organización) o social (un imaginario colectivo sesgado en un sentido de falta de libertad) pueden obstaculizar o hasta impedir la resignificación *efectiva* de tales creencias y valores. De hecho, “mientras que la acción colectiva es un 'motor' de capacidades colectivas, se requieren estructuras institucionales adecuadas para apoyar y sostener estas capacidades” (Ibrahim, 2006:408-9). Así, la discordancia entre “el bien deseado” y las estructuras institucionales constituye una tercera fuente de tensiones entre capacidades individuales y colectivas. Recordemos que las instituciones se sostienen tanto en reglas formales como informales que impactan en el tipo de relaciones que establecen sus miembros e incluso en los objetivos que persiguen. De ahí que la pregunta por “lo adecuado” para el desarrollo de capacidades, cobre máxima relevancia. En la misma línea, Muñoz, Paredes y Thorp (2006) exploran algunos elementos clave de organización y acción colectiva en el nivel “meso”¹³ y concluyen sobre la importancia del contexto institucional. Esto es, “actores con los cuales interactuar dentro de un marco institucional coherente” (Muñoz, Paredes y Thorp, 2006:5).

Luego, en las instituciones impactan las estructuras de poder en las que esas instituciones se gestan e insertan, y además las mismas instituciones detentan poder, empleando aquí una noción de poder asimétrico en términos de dominación. Así las relaciones de poder constituyen una cuarta fuente de tensiones entre capacidades individuales y colectivas. ¿Están las capacidades individuales subordinadas al “poder” del grupo? ¿Ello tendría influjo en el desarrollo de capacidades valiosas o no valiosas en los individuos? ¿Impactaría en las restricciones que cada miembro del grupo experimenta? En efecto, las relaciones de poder tanto internas como externas a las organizaciones (Rousseau y Morales Hudon, 2015:3-7) impactan en las dinámicas relacionales que las propias organizaciones (re)producen. Son éstas dimensiones poco exploradas en términos concretos en el marco del EC.

Otra importante fuente de tensiones entre capacidades individuales y colectivas, la quinta aquí identificada, es aquella que deriva de la definición identitaria de la instancia colectiva en torno a

¹³ Nivel intermedio entre el familiar-comunitario y el nivel macro-nacional.

una categoría principal. Sen (2007) propone la noción de “identidades plurales” para dar cuenta de la multiplicidad de identidades que un sujeto puede detentar con coherencia. Cada una de estas identidades tomará la primacía de acuerdo al contexto. Así, organizaciones o contextos que suprimen o buscan suprimir la multiplicidad identitaria en virtud de una definición monológica pueden llevar a los individuos que participan de tal entidad a dilemas internos¹⁴.

En conclusión, la afirmación acerca del valor intrínseco e instrumental de las capacidades colectivas requiere de la identificación de fuentes de tensiones que hacen de esta relación un núcleo de preguntas teóricas y empíricas que desafían al EC. A sabiendas de que *el mundo es ancho y ajeno*, esperamos haber contribuido a ordenar algunas de estas fuentes de tensiones.

Resumiendo, hemos revisado en este acápite algunas fuentes de tensiones entre capacidades colectivas e individuales, a saber:

- 1) Para poder funcionar, las instituciones imponen a sus miembros restricciones a la libertad individual (Godfrey-Wood y Mamani Vargas, 2016).
- 2) La formación de preferencias y valores en un entorno dado, puede conducir al desarrollo de capacidades no valiosas, o al no despliegue de capacidades valiosas (Evans, 2002; Nussbaum, 2002; Stewart, 2004; Ibrahim, 2006; Reyes Morel, 2008). Es decir, el bien deseado nace de, y por lo tanto puede, reproducir estructuras injustas.
- 3) Un contexto institucional y/o social altamente conservador puede impedir o retrasar la resignificación de preferencias y valores en dirección a la expansión de libertades (Ibrahim, 2006).
- 4) Las relaciones de poder tanto internas como externas al grupo (Rousseau y Morales Hudon, 2015) pueden impactar en las relaciones entre capacidades individuales y colectivas.
- 5) La organización de la participación en torno a una categoría identitaria principal (Rousseau y Morales Hudon, 2015) puede llevar a dilemas individuales en torno a la supresión de identificaciones alternas.

¹⁴ Más adelante veremos las implicancias de esta tensión en relación al reconocimiento que las dirigentes esperan de sus colegas.

I.3 En torno a la categoría género

*“Todas las personas tienen múltiples identidades,
el ser hombre o mujer es una de ellas. (...)
Nuestro entendimiento de nuestros propios intereses,
bienestar, obligaciones, objetivos y conducta legítima
está influido por los variados – y en ocasiones conflictivos-
efectos de estas diversas identidades”
Amartya Sen, ([1990] 2000:63)*

Como elemento resaltante, se observa que la conceptualización predominante sobre capacidades colectivas elude abordar el género como categoría en torno a la cual se organizan las relaciones (de poder) al interior de los grupos, las instituciones e incluso en el marco más amplio del entorno social. Consideramos que la perspectiva de género puede iluminar tensiones que de otra manera quedan diluidas en afirmaciones totalizantes acerca de la relación entre capacidades individuales e instancias colectivas. Por ejemplo, la incidencia del entorno social o institucional en la percepción del bien cobra nuevo significado iluminada por la categoría género; de la misma manera, la distribución y percepción de los aspectos coercitivos de las instancias colectivas.

Iniciamos este acápite con una cita de Sen del texto en el que también afirma que “los análisis del desarrollo no pueden realmente divorciarse de las categorías de género y de las observaciones específicas del sexo” (Sen, [1990]2000:61). De la misma manera que varias autoras en el marco del EC, tomamos estas expresiones como un desafío teórico y metodológico. Muchas de las tensiones entre capacidades individuales y colectivas identificadas se resignifican si suponemos sujetos sexuados y generizados. Es por eso que, en este acápite, enhebramos una serie de categorías emanadas de la (variada y profusa) teoría feminista con el fin de ampliar la comprensión de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas.

En su ya clásico texto, Scott se preguntaba “¿cómo actúa el género en las relaciones sociales humanas? ¿Cómo da significado el género a la organización y percepción del conocimiento histórico?” (Scott [1986] 2013:269). Para responder a estas preguntas, teóricas y políticas, propone el *género* como categoría analítica, es decir, como forma para explorar, cuestionar e interpretar “los sistemas de relaciones sociales o sexuales” (Scott [1986] 2013:287). Esta mirada implica asumir la historicidad de la categoría género, para desmarcarla de posturas esencialistas. Así, poner en uso la

categoría género implica una mirada que se vuelve sobre los procesos más que sobre hechos puntuales, y sobre los significados de las acciones más que sobre la descripción de éstas. Asimismo, “para alcanzar el significado, necesitamos considerar tanto los sujetos individuales como la organización social, y descubrir la naturaleza de sus interrelaciones” (Scott [1986] 2013:288). Encontramos que esta posición teórica está sintonía con los términos del debate sobre capacidades colectivas y con el énfasis en la identificación de la organización de la desigualdad que subyace al EC. El énfasis en las tramas de significación y su impacto en las decisiones individuales es, como hemos visto, un elemento relevante en la conceptualización de las capacidades colectivas. Desde esta posición, la categoría género viene a ocupar un vacío en el EC al dar cuenta de la interrelación entre agencia y estructura en términos de poder ya que en el marco “de esos procesos y estructuras, hay lugar para un concepto de agencia humana como intento (al menos parcialmente racional) de construir una identidad, una vida, un entramado de relaciones” (Scott [1986] 2013:289). Es decir, el sujeto aquí es tan agente como en el EC.

La definición de género contiene dos ideas-fuerza integradas (distinguibles en términos analíticos): “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder” (Scott [1986] 2013:289). Ambos aspectos de la definición se encuentran imbricados y se traducen en formas de tener el cuerpo, territorios permitidos y prohibidos para hombres y mujeres, esferas de acción, capacidades y funcionamientos diferenciales. Por eso, casi una década y media después de ese texto liminar, Scott afirma que la categoría género sigue siendo útil “si se toma como una invitación a pensar de manera crítica sobre cómo los significados de los cuerpos sexuados se producen en relación el uno con el otro y cómo estos significados se despliegan y cambian” (Scott, [2010] 2011: 98). De esta manera, las estructuras del vivir juntos, que nos constituyen (al menos parcialmente), producen y reproducen o transforman relaciones de poder que generizan y significan los cuerpos, y que se traducen y a su vez son expresados en las instituciones y la organización social en general. Esto es, esta significación y generización de cuerpos y relaciones organizan la vida institucional y social en términos amplios. Es por esta vía que “el género codifica patrones culturales omnipresentes de interpretación y

evaluación, que son fundamentales para el orden de estatus en su conjunto” (Fraser, 2008:92), ya que es a través y en función de tales patrones que se establecen las relaciones sociales.

Seguimos a Scott ([1986] 2013:289-291) para distinguir analíticamente cuatro elementos interrelacionados en la categoría género, a saber:

- a) *Símbolos culturalmente disponibles* que evocan representaciones, que, en general, confirman el orden social vigente, naturalizándolo.
- b) *Conceptos normativos que delimitan las interpretaciones* de los símbolos, a fin de reducir las posibilidades de interpretación por fuera del orden social vigente, y que se apoyan en discursos socialmente legitimados (ciencia, religión, ley). Aunque existan tensiones o discusiones, la posición que emerge como predominante es expuesta, en general, como la única posible y luego se organiza un relato en el que esa posición aparece como fruto del consenso social.
- c) *Nociones políticas y referencias a instituciones* y organizaciones sociales implícitas, además del parentesco. Se trata de desentrañar estas referencias que aparecen veladas y de colocar el debate y las cuestiones de género en su justo lugar; es decir, más allá de la domesticidad y el parentesco, salpicando las estructuras sociales y la agencia individual. Así, el sistema sexo/género, hace referencia al significado de la oposición varón/mujer, pero también lo establece - a través de la conjunción de una serie de instituciones (familia, Estado, escuela, mundo del trabajo).
- d) *Identidad subjetiva*. Nadie construye su identidad de género en el vacío social o en términos abstractos universales (como por ejemplo a través del miedo a la castración), sino en el marco de una serie de actividades, organizaciones sociales y representaciones culturales históricamente específicas.

Como se observa, los primeros tres elementos emanan del entorno social en términos amplios, poniendo en el centro el influjo de la colectividad en la organización de las relaciones de género-poder. Se trata de verificar cómo las representaciones culturales, las normas, las instituciones, en definitiva, “lo social” interviene, informa, da forma y norma estas relaciones. Ahora bien, el cuarto elemento propuesto, nos aterriza directamente en el sujeto, en el impacto que lo anterior tiene en

la constitución identitaria de cada sujeto. Desde otra perspectiva, aquí encontramos los elementos del debate acerca de la dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas.

Es interesante subrayar el énfasis de Scott en la idea de que “el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder” (Scott, [1986] 2013:292); esto es, aunque no haya referencias explícitas al género y aunque no sea el género el único campo en torno al cual se estructura el poder, es ésta una categoría crucial para la organización de la igualdad o la desigualdad. A tal punto que “las significaciones de género y poder se construyen la una a la otra” ([1986] 2013:298-300), de ahí que resulten tan incómodos socialmente los cuestionamientos a las relaciones de género, porque por esa vía se están interpelando, de manera concomitante, las relaciones de poder. Como hemos dicho, es ésta una versión asimétrica de poder en términos de subordinación. Ahora bien, si el género es ese campo primario de organización de la desigualdad, no hay relación humana que escape a su alcance. Así las cosas, las capacidades colectivas portan en sí, además de los elementos reseñados en el capítulo precedente, relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres e identidades disidentes. Las preguntas que conducen a investigaciones empíricas acerca de esta amalgama son una vía para la transformación de tales relaciones. De hecho, la categoría género permite y es más, empuja a, historizar críticamente, es decir, a conocer cómo se organizan los significados particulares que adquieren lo femenino y lo masculino, qué implicancias tienen y en qué contextos se realizan. (Scott [2010] 2011:101). Estos contextos, claro, son tanto materiales como simbólicos.

Ahora bien, de ninguna manera tales contextos determinan al sujeto orientándolo a la realización de un “destino”, sino que, en el marco de ellos, el sujeto lleva adelante distintas prácticas discursivas, encarna posiciones diferentes, utiliza de manera particular “los recursos de la historia, la lengua, la cultura en el proceso de devenir y no de ser” (Hall, [1996] 2011:17). De esta manera, la identidad de los sujetos va forjándose de manera posicional a lo largo del tiempo y en negociación permanente con los mandatos epocales de género.

En este mundo de identidades múltiples, la de género es una de otras tantas identidades que los sujetos detentamos, si acaso, aquella que atraviesa de manera irrenunciable toda la experiencia vital. De esta manera, existen representaciones acerca de qué y cómo son hombres y mujeres en

contextos determinados, que siempre dejan lugar a subversiones y dislocaciones personales. Existe disciplinamiento y sujeción, sí; pero también hay lugar para la subjetivación, para la producción de sí. El sujeto y la colectividad cristalizan en categorías identitarias. Desde esta perspectiva, la identidad es “una construcción nunca acabada, abierta a la temporalidad, la contingencia, una posicionalidad relacional sólo temporariamente fijada en el juego de las diferencias” (Arfuch, 2005:24). Esta construcción es mediada por la narrativización del sí mismo, sea este sí mismo individual o colectivo. Porque así como la intersubjetividad, el relato es constitutivo de la experiencia humana.

En efecto, las identidades se forjan en el discurso y no por fuera de él; y ello en un doble sentido: tanto los discursos que vienen de afuera –del contexto, de los otros; las representaciones diremos-, como los que cada sujeto produce acerca de sí mismo (en diálogo y articulación con las representaciones sociales, claro). En este sentido, la identidad es “el punto de encuentro, el punto de *sutura*, entre por un lado, los discursos y prácticas que intentan «interpelarnos», hablarnos o ponernos en nuestro lugar como sujetos sociales de discursos particulares y, por otro, los procesos que producen subjetividades, que nos construyen como sujetos susceptibles de «decirse” (Hall, [1996] 2011:20). Así, toda identidad es relacional: con otros (con quienes identificarse y diferenciarse) y con otros tiempos (para escribir continuidades y rupturas). La identidad como proceso entraña la dimensión de historicidad que hemos encontrado en la exploración de las capacidades colectivas, pero no para encontrar en esa historicidad la clave de “la” identidad (individual o colectiva) en términos esencialistas; sino precisamente para, en una confluencia de discursos, fijar, siempre de manera temporal, posiciones de enunciación, esto es, posiciones de sujeto. De manera tal que cada posición de enunciación es plural, híbrida, oscilante. (Arfuch, 2005:31)

Apropiándose de la categoría género y aplicándola al análisis de las organizaciones, Joan Acker postula que tanto las organizaciones como los procesos sociales tienen género (Acker, [1987] 2000:123). La autora cuestiona la teoría de las organizaciones, que presenta a las estructuras organizativas como genéricamente neutras y asexuadas, para develar la impronta burocrático - patriarcal de los puestos y estructuras organizacionales. Es decir, se trata de develar el androcentrismo de la organización social e institucional occidental, esto es “un patrón

institucionalizado de valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad, al tiempo que devalúa todo lo codificado 'femenino', paradigmáticamente, pero no sólo, las mujeres" (Fraser, 2008:92). Lo que hoy puede ser un saber de sentido común en los estudios sobre y de mujeres, aún es cuestionado o directamente obviado desde algunas corrientes disciplinares o incluso en movimientos sociales.

Así, aún cuando no haya referencias explícitas al género, en las organizaciones existe una subestructura de género que se reproduce todos los días en las actividades laborales prácticas y permea de manera implícita documentos y contratos (Acker, [1987] 2000:127). En efecto,

"Decir que una organización (...) tiene género significa que las ventajas y las desventajas, la explotación y el control, las acciones y las emociones, el significado y la identidad son aspectos modelados por la distinción entre hombres y mujeres, entre lo masculino y lo femenino. El género no es algo que se añade a los procesos actuales concebidos como genéricamente neutros; más bien, es una parte integral de esos procesos" (Acker, [1987] 2000:124 citando ideas de Connell,1990)

Existen en las organizaciones una serie de reglas que se siguen para tomar decisiones, que, cuando se aplican, reproducen los valores establecidos como "neutros", pero que suelen ser masculinos (Acker, [1987] 2000:128). Es "el subterfugio de lo neutro (de lo impersonal) para disimular la tramposa universalización de lo masculino que se convierte así en el invisible marcador hegemónico del pensamiento occidental" (Richard, [2002]2008:98). Así, las organizaciones son procesos dotados de género que (re)producen relaciones generizadas, y, recordemos, el poder es constitutivo de tales relaciones generizadas.

En las organizaciones se suelen describir puestos o cargos como abstractos e incorpóreos, independientes de las personas que los ocupan. No tienen cuerpo, ni género. Lo mismo pasa con las jerarquías. Los niveles de complejidad, habilidad y responsabilidad, todos elementos utilizados para construir la jerarquía, se conceptúan como independientes de la persona concreta que los realiza (Acker, [1987] 2000:128-9). ¿Qué sucede con las mujeres dirigentes?

Consecuentemente, en los puestos incorpóreos y en las organizaciones genéricamente neutras “los cuerpos de las mujeres – su sexualidad, su capacidad de procrear, su embarazo, la lactancia, el cuidado de las criaturas, la menstruación y su mítica *emotividad*¹⁵ – son sospechosos, estigmatizados y se usan como razones para controlar y excluir” (Acker, [1987] 2000:133-4). De esta manera, *reproducción, emotividad, sexualidad*, categorías que se articulan en torno a “lo femenino” son dimensiones excluidas, silenciadas o rechazadas de las estructuras organizativas, pretendidamente neutras.

En esta línea, una de las investigaciones reseñadas más arriba concluye que “muchos de los beneficios intrínsecos de la participación en las instituciones sociales favorece sistemáticamente a los hombres en detrimento de las mujeres” (Godfrey-Wood y Mamani-Vargas, 2016:3). Para las autoras, entre los elementos que pueden distribuirse de manera inequitativa en los grupos en base a relaciones de género, figuran: poder (expresado en la toma de decisiones de relevancia para la organización y/o sus miembros); costos de la participación (gastos, tiempo); beneficios de la participación; liderazgo. Asimismo, el texto explora los efectos de una cultura patriarcal difundida en las normas formales e informales de las organizaciones que explora.

Por último, nos interesa destacar elementos destacables en el marco de la evaluación de entornos adecuados para el desarrollo de capacidades de mujeres. Seguimos a Nussbaum (2002: 370-376) para remarcar variables que podrían poner en cuestión las relaciones de género que cada institución construye y reconstruye en la recursividad de sus prácticas:

- a) Importancia de las *opciones*: Las opciones dan a las mujeres alternativas. Desde esta perspectiva, cobra relevancia “la posición de negociación de las mujeres ante los otros miembros de su familia y ante normas sociales restrictivas” (Nussbaum, 2002:370).
- b) Importancia de la *contribución percibida*: porque la percepción que tienen las mujeres sobre lo que aportan en el hogar influye en su posición de negociación. Este postulado puede extrapolarse a otros contextos como instituciones y organizaciones sociales.
- c) Importancia de un *sentido del propio valor*: en términos personales y de sus proyectos.

¹⁵ Con énfasis en el original.

- d) Importancia de que *las mujeres reflexionen sobre sus vidas*: muchas veces, esta reflexión se logra en organizaciones integradas por mujeres únicamente. Por supuesto esta reflexión supera las interpretaciones que convalidan el statu quo. En otras palabras, apuntan a los intereses estratégicos de las mujeres

Consideramos que estos elementos constituyen una guía normativa para el análisis de las relaciones entre capacidades colectivas e individuales al mismo tiempo que portan en sí algunas de las consideraciones que revela la categoría género. ¿Promueven las capacidades colectivas capacidades individuales en estos términos?

I.4 Corolario

Por lo expuesto, proponemos mantener la definición de capacidad colectiva de Reyes Morel como *éxito en la constitución de una comunidad de significación*, en tanto ello implica *capacidad de concertación y de cuestionamiento de las relaciones de subordinación* (de género u otras). Así, una *capacidad colectiva* supone el logro de una articulación específica de elementos que adquieren significado en una trama relacional, no exenta de conflictividad. Son sus atributos:

- Es realizada por un grupo
- Denota el poder del grupo
- No podría lograrse por la vía individual
- Sus logros se vuelcan a los individuos, pero también sobre sí misma
- Afecta la percepción del bien y por esa vía las elecciones individuales
- Se inscribe en un continuo socio-histórico
- Entraña relaciones de poder (en términos asimétricos)
- Atañe al sentido intersubjetivo propio del ser humano
- Porta en sí la posibilidad de cuestionar relaciones de subordinación
- Implica tramas de significación compartidas

Estamos pues ante un concepto complejo, cuya sola mención supone una articulación particular de elementos y condiciones. Entones sí tiene razón Robeyns al afirmar que no es preciso (ni pertinente) hablar de capacidad colectiva cada vez que estamos ante una colectividad o ante el influjo del entorno social en las elecciones de un sujeto. En tanto que tal, es preciso establecer criterios que permitan evaluar si promueve capacidades valiosas o, al contrario, reproduce estructuras injustas. Dada la multiplicidad y heterogeneidad de sus atributos, probablemente existan empíricamente combinaciones diversas.

I.5 Libertad sindical: colectiva e individual

Aproximando nuestra lente al campo en el cual aplicaremos el concepto de capacidad colectiva (re)construido, definiremos en lo que sigue la noción de libertad sindical. Existen muchas acepciones; tomamos a Villavicencio Ríos, que sin cerrar la discusión la define como “el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, así como el derecho de éstas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales” (Villavicencio Ríos, 2010). Aparecen así en primer plano dos dimensiones claras de la libertad sindical: a) una dimensión individual, concerniente a derechos y prácticas de los sujetos y b) una dimensión colectiva, relativa a las organizaciones sindicales. La libertad sindical porta en su definición la paradoja relativa a los bienes sociales irreductibles: existen más allá de los individuos pero deben su existencia a ellos (Deneulin, 2008:110).

En la misma línea, Miyagusuku et. al la definen como el derecho fundamental de los trabajadores, empleadores y de las organizaciones que estos conforman. Lo cual supone autoorganización, autorregulación y autotutela (Miyagusuku et. al, 2009). La acción sindical tiene sus raíces en el reconocimiento de la desigual posición para la negociación que detentan trabajadores y empleadores (Miyagusuku et. al, 2009). De esta manera, queda expuesta la necesidad de asumir y en lo posible comprender las asimetrías de poder que operan en la realidad social. Algo que, como veremos trata de ser borrado, o al menos, morigerado en la comprensión que tienen las dirigentes acerca de su propia labor.

Amartya Sen propone cuatro condiciones para garantizar un trabajo decente en el contexto de la globalización (Sen, [2000]2013): analizar los problemas de los trabajadores de manera integral, no sectorialmente o por condición; reconocer el carácter fundamental de los derechos de los trabajadores; comprender la centralidad del trabajo desde una perspectiva a la vez económica, política y social en un marco democrático; y por último, intentar sostener una mirada global sobre los problemas de los trabajadores. Así, el trabajo decente es leído en clave del EC: multidimensionalidad, integralidad de las relaciones sociales y marco democrático, por un lado y agencia y libertad individuales, por el otro. La libertad sindical constituye, por definición, uno de los aspectos del trabajo decente.

Entonces, como hemos dicho, la libertad sindical comprende en su definición dos dimensiones que se retroalimentan mutuamente:

- a) *Una dimensión Individual:* encarnada en el caso de este trabajo de investigación en las dirigentes sindicales entrevistadas.
- b) *Una dimensión colectiva:* expresada en los elementos que articulan la organización sindical¹⁶

Si exploramos estas dos dimensiones de la libertad sindical desde el marco conceptual del EC en diálogo con las categorías procedentes de la teoría feminista, podremos observar en términos analíticos si se efectiviza el círculo virtuoso por el que capacidades colectivas impactan en capacidades individuales, que a su vez refuerzan las capacidades colectivas al mismo tiempo que observamos cómo se construyen las relaciones de género. Hay que recordar que las interrelaciones sociales (tanto al interior de la organización sindical, como en el entorno en la que ésta se inserta) son generizadas y sexuadas. El uso de la categoría género en el análisis nos ayudará a comprender el mapa que dibujan tales relaciones en los sindicatos de la administración pública seleccionados.

De manera esquemática, proponemos analizar las dimensiones (individual y colectiva) de la libertad sindical desde la integración de las categorías exploradas en el marco conceptual: categorías procedentes del EC y de un diálogo con él y categorías que emanan de la teoría feminista. En consecuencia, nuestras dimensiones de análisis quedan enunciadas como muestra el cuadro que sigue.

Cuadro 3. Dimensiones de la libertad sindical y su descripción desde el marco conceptual propuesto.

| Dimensiones de la libertad sindical | Descripción |
|---|---|
| Individual: mujer dirigente sindical | Dirigente sindical en ejercicio de su libertad sindical despliega capacidades individuales en tanto que participa en, y construye con su acción la capacidad colectiva <i>sindicato</i> . |
| Colectiva: el sindicato | El <i>sindicato</i> , apoyado en su propia historicidad impacta en (habilita/restringe) las capacidades individuales de sus dirigentes mujeres. |

¹⁶ En lo que sigue, por una cuestión de facilidad en la comunicación, usaremos la voz “sindicato” para referirnos a la dimensión colectiva de la libertad sindical, aun si, como hemos dicho al inicio, no son términos equivalentes.

De manera analítica podemos aislar ambas dimensiones, que en la realidad se presentan imbricadas.

I.5.1 Libertad sindical y capacidades centrales

Cuando Martha Nussbaum expone las capacidades centrales¹⁷ que todo ser humano debería poder desplegar para florecer, o para llevar una vida que “valga la pena”, para decirlo en términos coloquiales, incluye la razón práctica. Es decir, “ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida” (Nussbaum, [2000]2002:122). Postulamos que, desde el punto de vista del individuo, las dimensiones individual y colectiva de la libertad sindical expresan esta capacidad de razón práctica de diversas maneras y en diversos ámbitos, y que, en el caso de las mujeres, la razón práctica deriva en la posibilidad de distinguir necesidades prácticas de intereses estratégicos. El enfoque de género en el desarrollo (GED), que sucede al enfoque de mujer en el desarrollo (MED) (Benavente y Valdés, 2014; PNUD, 2012; Murguialday et. al 2008) distingue los conceptos de necesidades prácticas e intereses estratégicos para referirse a la condición y posición de las mujeres en la sociedad. Según PNUD (2012) son necesidades prácticas de las mujeres aquellas vinculadas a sus necesidades materiales y de supervivencia, relativas a sus condiciones de vida, ligadas por supuesto a clase, pertenencia étnica y edad. En cambio, los intereses estratégicos implican una reflexión sobre la posición de la mujer en las relaciones sociales y tienden a trascender los condicionamientos de clase, pertenencia étnica y edad; aunque pueden no ser fácilmente identificables. Estos conceptos insuflan la noción de razón práctica al incluir la necesidad de identificar el tejido patriarcal en la vida cotidiana, para poder transformarlo.

Desde el psicoanálisis se habla de la necesidad de un “sujeto responsable” que esté dispuesto a verse involucrado en el curso que ha tomado (y que aún puede tomar) su vida (Fuentes, 2016). El sujeto que plantea el enfoque del desarrollo humano es también un sujeto responsable que puede desplegar una reflexión crítica sobre la propia vida a fin de realizar elecciones que lo conduzcan al

¹⁷ Existe una profusa bibliografía respecto de la pertinencia o no de enumerar capacidades que las personas debieran desplegar para vivir una vida digna. No abordaremos aquí la discusión. Para aproximarse a sus términos consultar: Alkire, S. (2002). “Dimensions of Human Development”, *World Development*, vol. 30, no. 2, febrero de 2002, pp. 181-205; Nussbaum, M. (2012). “Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano.” Barcelona: Paidós.

florecimiento humano. Desde una mirada feminista, se busca promover esta reflexión crítica de manera colectiva (porque colectivo es el entretejido que sostiene el patriarcado), y también personal (siendo lo personal, político). Así, la reflexión sobre la propia vida no puede escindirse de la condición de mujer y de dirigente sindical de las entrevistadas y, como veremos, está presente en las dos dimensiones de análisis privilegiadas.

Nussbaum incluye también en la lista de las capacidades centrales, la capacidad de afiliación¹⁸, que implica tanto la capacidad de reconocer e interesarse por otros como la de ser reconocido y ser cuidado por otros.

Para poder ejercer la capacidad de afiliación un sujeto debe estar protegido contra cualquier forma de discriminación y debe poder desplegar sus capacidades en el ámbito laboral. Pero no sólo eso, también debe desarrollar interés por otras personas y ser capaz de empatía y sentido de la justicia. Consideramos que la libertad sindical vela por los todos los elementos enunciados.

Una última capacidad que aparece relevante para la comprensión de la libertad sindical es la capacidad de control sobre el entorno de cada uno. Nussbaum distingue el entorno político del material. La capacidad de control sobre el entorno político supone “ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas; tener el derecho de participación política junto con la protección de la libertad de expresión y de asociación.” (Nussbaum, [2000]2002:123). Sin lugar a dudas, la libertad sindical aparece como una expresión de esta capacidad.

¹⁸ “Capacidad de afiliación. A) Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta situación; tener la capacidad tanto para la justicia como para la amistad. (Esto implica proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, así como la libertad de asamblea y de discurso político). B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. Esto implica, como mínimo, la protección contra la discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, religión, casta, etnia u origen nacional. En el trabajo, poder trabajar como seres humanos, ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores” (Nussbaum, [2000]2002:122).

Así, aún centradas en el individuo, tanto la capacidad de afiliación como la de control sobre el entorno enuncian la centralidad de la interacción con otros para el florecimiento propio (valor instrumental). Pero no sólo eso, sino que estas capacidades contemplan la posibilidad de la empatía, el compromiso, la compasión, la lucha por la justicia (valor constitutivo) y entienden la asociación con otros como el canal para su realización. Como hemos postulado, hallamos en el ejercicio de la libertad sindical, una vía para la realización de estas capacidades, como veremos más adelante en este trabajo.

El desarrollo conceptual precedente ha guiado la exploración de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas en mujeres dirigentes de sindicatos de la administración pública de Lima. En lo que sigue, presentamos el abordaje metodológico privilegiado en este trabajo de investigación. En él se presentan el enfoque de la investigación, los pasos seguidos para la selección de la muestra, así como la matriz de dimensiones, variables e indicadores que ha guiado la recolección de datos (a través del cuestionario de entrevista) y el análisis.



SEGUNDA PARTE

*Ningún estudio social que no vuelva a los problemas de la biografía,
de la historia y de sus intersecciones dentro de la sociedad
ha terminado su jornada intelectual.
Mills, [1959]1994:26*

II. Abordaje metodológico

II.1 Enfoque.

Dado el carácter de la pregunta y objetivos planteados y la información disponible se opta por un abordaje *interpretativo* en el que “ciertas nociones teóricas guían la selección de la información que, a su vez genera nuevas sugerencias a una teoría en permanente reelaboración” (Chitarroni, 2015:458). Esta perspectiva dialoga con el carácter abierto y en construcción del EC.

El diseño metodológico propuesto consiste entonces en conjugar la exploración conceptual con los datos obtenidos de fuentes primarias (entrevistas a informantes clave) en cuatro fases: i) revisión bibliográfica, ii) trabajo de campo y iii) análisis de datos recogidos a la luz de las categorías propuestas en el marco teórico y iv) revisión del marco teórico en función de los hallazgos de campo.

Nos ubicamos así en una perspectiva *emic* (interpretativa o comprensiva), en la que es vital recuperar las vivencias y “el horizonte de significado” (Chitarroni, 2015:385) de los actores que se busca conocer. En nuestro caso, dada la doble vertiente de la libertad sindical, individual y colectiva, ha sido preciso recoger algún tipo de información acerca de cada sindicato, aunque ello no haya sido la prioridad. En efecto, se ha privilegiado conocer el sindicato a través de la mirada y vivencias de sus dirigentes. Esto es, explorar la capacidad colectiva a través de la percepción de los sujetos que la promueven e identificar las relaciones que se establecen entre capacidades colectivas e individuales.

II.2 Universo

En primer lugar, es importante señalar que la tasa de sindicalización en Perú está entre las más bajas de la región con un 5% de la PEA asalariada al 2016¹⁹. Una primera decisión metodológica ha sido la de circunscribir el universo a los sindicatos del sector público. Ello obedece a que “la tasa de sindicalización en el sector público al 2016 es 16% del total de servidores, cifra más de tres veces superior al sector privado formal” en el que la tasa de sindicalización asciende al 5% (SERVIR, 2017). Asimismo, “en el sector público hay paridad en el nivel de sindicalización entre mujeres y hombres (15.4% vs. 16.3%, respectivamente)” (SERVIR:2017) lo que nos brinda mejores condiciones para la exploración que el sector privado²⁰.

En un segundo momento, se ha definido excluir a los sindicatos de la actividad docente y de salud, por tratarse de actividades con alta participación femenina y por ende, con otra dinámica en sus relaciones. Nos interesan especialmente los sindicatos que representan a proporciones equivalentes de trabajadores hombres y mujeres.

Un tercer recorte, guiado por cuestiones de accesibilidad, nos lleva a enfocarnos en sindicatos del sector público que radican o que tienen al menos una filial en Lima. Dado que en Lima Metropolitana se asientan los organismos públicos nacionales, además de los locales, el universo continúa siendo amplio.

Lamentablemente, ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ni la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) cuentan con información pública ordenada que permita visualizar los datos de los sindicatos activos. Tampoco ha sido posible acceder a tal información a través de entrevistas ni contactos en ambas entidades. En el portal del MTPE se accede a un archivo en formato pdf (un Word escaneado) en el que se listan de manera aleatoria todos los sindicatos ligados al sector público, tanto de régimen público como mixto y de “dudosa confiabilidad” según una de nuestras fuentes entrevistadas. Así, se ha optado por rastrear en Internet datos de

¹⁹ Fuente: PLADES (2016). Informe de decenio en el Perú 2016. PLADES construye sus datos con base en la planilla electrónica del MTPE y la ENAHO. Informe disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B1L6UjYv4p-7WFZMQmcyU1ZFyIU/view>

²⁰ Es relevante anotar que de acuerdo a SERVIR (2017) en el sector privado, la tasa de afiliación femenina es significativamente menor que la masculina (1.5% vs. 7.4%, respectivamente).

sindicatos de la administración pública que aparecen en el mencionado listado con el objeto de seleccionar los casos de la muestra. En línea con lo anterior, tampoco existen datos públicos acerca de la composición por sexo de las Juntas Directivas vigentes en los sindicatos de la administración pública.

II.3 Muestra

Para la conformación de la muestra recurrimos al muestreo teórico, en el que el “procedimiento de selección de casos [es] simultáneo al análisis, basado en propiedades o características emergentes del mismo proceso de análisis: una ‘muestra viva’ que va creciendo a medida que se avanza en el análisis” (Chitarroni, 2015:462). De esta manera, el tamaño final de la muestra se fijó una vez producida la saturación, esto es “el punto en el cual se ha escuchado ya una cierta diversidad de ideas y con cada entrevista u observación adicional no aparecen ya otros elementos” (Martínez-Salgado, 2012:617). Nuevamente, al no conocer el número cierto de sindicatos que conforman el universo, no podemos estimar la proporción que la muestra representa. Sin embargo, ésta no es la intención. Es decir, no se buscó una muestra representativa, ni la metodología empleada supone un tratamiento de los datos en ese sentido.

Los criterios en función de los cuales se han seleccionado los casos que componen la muestra son:

- Sindicatos activos de la administración pública, que representen trabajadores bajo el régimen laboral público y/o privado²¹
- En los que haya al menos una mujer en su Junta Directiva
- Accesibilidad (acceso a datos de contacto)
- Disponibilidad (respuesta; coordinación de entrevista).

²¹ Según la Presidencia del Consejo de Ministros: “El personal del Estado ha sido contratado a través de tres regímenes: Decreto Legislativo 276 (carrera pública), Decreto Legislativo 728 (régimen de acuerdo a normas para el sector privado) y el Contrato Administrativo de Servicios (conocido como CAS). La coexistencia de estos tres regímenes ha generado un desorden administrativo, distorsiones y desmotivación del personal. A pesar de realizar funciones similares, las reglas y las remuneraciones son diferentes. (...) existen más de 500 normas sobre empleo público, más de 102 escalas remunerativas y una planilla pública con 400 diferentes conceptos de pago. Los servidores con régimen privado y CAS ganan más que los de la carrera pública (D.Leg. 276), pese a realizar funciones similares. En el régimen del D. Leg. 276 (carrera administrativa), el problema es severo dado que existe una desmesurada cantidad de conceptos de pago casi todos de naturaleza ‘no remunerativa’ vinculados a conceptos de pago poco transparentes (movilidad, ubicación geográfica, número de hijos, etc). Estos ingresos no acumulan para la pensión. Otro problema es que esto da lugar a interpretaciones diversas y contingencias laborales por acciones judiciales en perjuicio del Estado.” Consulta realizada el 09 de abril de 2018 en <http://www.pcm.gob.pe/2013/01/preguntas-frecuentes/>

Como criterios subsiguientes, se buscó entrevistar a dirigentes con trayectoria sindical de diferente duración (medida en años) evitando las entrevistas a mujeres con una participación sindical menor a dos años. Lamentablemente, la dispersión de los datos hizo que no haya sido posible incluir otros criterios que se habían tenido en cuenta en un inicio (como composición por sexo de la Junta Directiva del sindicato). Cada caso supone así la conjunción de sindicato y unidad de información: mujer dirigente. En algunos casos se empleó la metodología de “bola de nieve”, por la que las propias entrevistadas nos pusieron en contacto con otras mujeres dirigentes (del mismo u otro sindicato). Así, nuestra muestra estuvo compuesta por 12 sindicatos de la administración pública, en los que se entrevistó a 13 dirigentes mujeres²².

II.4 Matriz de variables e indicadores

La matriz se desprende del cuadro 3, en el que se presentan las dimensiones de la libertad sindical. En la matriz cada dimensión ha sido operacionalizada en las variables que la componen, desde una interpretación guiada por nuestro marco conceptual fundado en el EC y en aportes de la teoría feminista. Los indicadores, como es de esperarse dado el corte émic del abordaje metodológico privilegiado, estarán filtrados por la voz de las entrevistadas.

²² Se puede consultar la relación de dirigentes entrevistadas y los sindicatos de pertenencia en la sección Agradecimientos al inicio de este trabajo.

Cuadro 4. Matriz de dimensiones, variable e indicadores.

| Dimensión | Descripción de la dimensión | Variabes | Indicadores |
|---|---|--|---|
| Dimensión individual de la libertad sindical encarnada en las dirigentes sindicales | Dirigentes sindicales en ejercicio de su libertad sindical despliegan capacidades individuales en tanto que participan en, y construyen la capacidad colectiva sindicato. | Identidad subjetiva de género | Datos de bases de las entrevistadas; adjetivos con los que se describen |
| | | Identidad subjetiva como dirigente sindical | Su definición de sindicalista; cambios en su propia percepción a partir de ser sindicalista |
| | | Contribución percibida y sentido del propio valor | Lo que considera que aporta al sindicato; trato con autoridades; trato con pares |
| | | Acciones individuales | Acciones que despliegan las entrevistadas "para" el sindicato |
| | | Motivaciones para la afiliación | Relato de sus inicios en la actividad sindical; trayectoria en cuanto a cargos; argumentos esgrimidos |
| Dimensión colectiva de la libertad sindical encarnada en el sindicato. | El sindicato, apoyado en su propia historicidad, impacta en (habilita/restringe) las capacidades individuales de sus dirigentes mujeres | Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones | Referentes del mundo sindical, referentes mujeres |
| | | Valor instrumental del sindicato | Lo que el sindicato "me" aporta; lo que aprendí gracias a mi labor en el sindicato; formación |
| | | Valor constitutivo del sindicato | Impacto del sindicato en su identidad; reconocimiento |
| | | El costo de tanto valor | Restricciones impuestas, restricciones internas; costos de la participación en términos personales y relacionales; renuncias; costos emocionales, de proyección. |
| | | Conceptos normativos, nociones políticas y referencias sociales implícitas | Ideas respecto del "buen" sindicalismo; valores enunciados, interpretación (histórica y actual) del movimiento sindical y del propio sindicato; existencia y motivos de relaciones con miembros de otros sindicatos |
| | | Tipos de acción colectiva | Acciones que despliega el sindicato para la consecución de sus objetivos. |
| | | El lugar de lo femenino la organización | Referencias a emociones, sexualidad, maternidad, de qué manera; demandas específicas de las mujeres; elogios y críticas recibidas. |
| | | | |

II.5 Instrumento de recolección de datos

II.5.a Entrevista en profundidad

*No lamentar, no reir, no detestar, sino comprender.
Spinoza, citado en Bourdieu ([1993]1999:7).*

Dada la comprensión de la identidad como producto –siempre contingente, siempre en movimiento- de la narrativización del sí mismo, e instrumento seleccionado para la recolección de información ha sido la entrevista en profundidad. En efecto, centrarnos en la dimensión narrativa de la identidad se presta para “agudizar la percepción de los pequeños detalles, las tramas marginales, las voces secundarias, aquello que, en lo particular, trae el aliento de las grandes corrientes de la historia” (Arfuch, 2005:27). Así, las entrevistadas, son sujetos particulares, mujeres dirigentes sindicales, y al mismo tiempo hijas y actoras de una particular historia del movimiento sindical en el Perú. Desde esta doble vertiente las escuchamos.

El recurso a la entrevista en profundidad nos ha permitido tomar contacto con los discursos que las dirigentes manejan acerca de ellas mismas, con los discursos del contexto en el que se mueven y con los que dialogan (ya sea que los discutan o los asuman); así como, por omisión o silencio, también hemos podido identificar aquellos discursos que no las interpelan. Si la identidad ancla en los procesos de narrativización del yo, esa “naturaleza necesariamente ficcional de este proceso no socava en modo alguno su efectividad discursiva, material o política” (Hall, [1996] 2011:18); de ahí lo fecundo de las entrevistas.

Ahora bien, asumir la dimensión narrativa de la identidad no implica tomar el discurso como limpio y transparente, ni adherir a los argumentos que se enuncian. Es preciso, más bien prestar atención, por su densidad significativa, a “los léxicos, las inflexiones, los registros, las jergas, las tonalidades, así como el plano enunciativo, que marca en el discurso una posición de sujeto (individual o colectivo), un lugar en la red de la interdiscursividad social” (Arfuch, 2005:38). Así, nuestro interés ha sido identificar esas posiciones de enunciación en la trama del relato que las entrevistadas elaboran.

Se utilizó para ello un cuestionario semi estructurado, que a la vez que permitió abordar las dimensiones y variables seleccionadas, dio lugar al surgimiento de elementos inesperados, particulares. Se buscó dar voz a las propias mujeres dirigentes, procurando durante la entrevista minimizar las interpretaciones acerca de sus vivencias y experiencias. No obstante ello, en el análisis se ha buscado interpretar y analizar tales percepciones ya que nuestras informantes “pueden estar acostumbrados a la desigualdad, pueden no tener conciencia de las posibilidades de cambio social, pueden no tener esperanzas de mejorar sus circunstancias (...), pueden estar resignados a su suerte y hasta pueden estar en disposición de aceptar la legitimidad del orden establecido” (Sen, 1990:67) y pasar por alto entonces las inequidades de género y las tensiones que procuramos identificar.

Seguimos a Bourdieu ([1993] 1999) en sus consideraciones acerca de la entrevista. En efecto, este instrumento supone “hacer públicas palabras privadas” por lo que este contrato de confianza ha orientado no sólo la realización de las entrevistas, sino también y fundamentalmente, su uso para este trabajo de investigación. Así, se menciona a cada una de las entrevistadas al inicio de este trabajo, pero las citas textuales son siempre reseñadas de manera anónima, a fin de no comprometer a ninguna de las entrevistadas con el análisis que aquí se presenta.

Una premisa básica a la hora de la entrevista ha sido procurar tener en cuenta “las condiciones sociales y los condicionamientos que hacen de quien habla quién es” (Bourdieu, [1993] 1999); esto es, asumir la historicidad en las trayectorias individuales, tal y como lo planteamos en el marco teórico. Por último, nos interesa recalcar la idea de que “la entrevista puede considerarse como una forma de ejercicio espiritual que apunta a obtener, mediante el olvido de sí mismo, una verdadera conversión de la mirada que dirigimos a los otros en las circunstancias corrientes de la vida” (Bourdieu, [1993]1999:533). En efecto, las entrevistas nos han permitido conocer las trayectorias y la significación que atribuyen a esas trayectorias mujeres diversas que, guiadas por diversos motivos, eligieron el sindicato como lugar de acción y despliegue de sus capacidades.

Será crucial distinguir en la voz de las entrevistadas, cuándo hablan de ellas, cuándo hablan de la organización y sindical, y, por supuesto, cuándo (y si es que) estas voces quedan imbricadas.

TERCERA PARTE

- *¿Jura usted por Dios y por los trabajadores defender los derechos de los trabajadores de la Institución y cumplir fielmente con el cargo que el Sindicato de Trabajadores os confía?*
 - *Sí, ¡juro!*
- *Si es así, que Dios os premie, sino que los trabajadores os demanden.*

Palabras de la ceremonia de juramentación de la Junta Directiva de un sindicato de una entidad de la administración pública peruana.

III. Hallazgos

III.1 Mujeres en sindicatos: la situación en Perú

La literatura sobre sindicalización femenina, nos informa que la forma en la que se inserta la mujer al trabajo condiciona su mayor o menor participación sindical. Así, parte de la agenda pendiente será explorar cuáles son los sectores de mayor inserción laboral femenina a fin de caracterizar los tipos de empleo en los que se insertan, y a partir de allí, identificar las tendencias en la sindicalización. En América Latina, buena parte de la población económicamente activa (PEA) ocupada femenina suele insertarse en trabajos precarios, estacionales y eventuales, lo que condiciona su participación sindical. Éste no es el caso en el sector público, de ahí las mayores tasas de sindicalización en general, y la equivalencia entre tasa de sindicalización femenina y masculina, en particular. Por otra parte, la necesidad de compatibilizar la vida laboral con la vida familiar, hace que muchas mujeres descarten la posibilidad de desarrollar una participación sindical activa, o la pospongan hasta que sus hijos crecen (Bastidas, 2016).

El MTPE publica periódicamente información de diversa índole relacionada con el mercado laboral. En general, según los lineamientos tradicionales en torno a la problemática del empleo, los Informes y estadísticas ponen el acento en el empleo, desempleo, inactividad y, tratándose del Perú, se consignan datos de empleo informal. A pesar de este énfasis, se han encontrado de manera discontinua referencias a la situación de sindicalización de la población empleada, y, excepcionalmente, desagregada por sexo.

Una de las publicaciones periódicas del MTPE es su Informe Anual del Empleo²³, con datos procedentes de la ENAHO y ENIVE. En algunos de ellos, se incluyen apreciaciones sobre calidad del empleo, bajo diversa nomenclatura: empleo de calidad o trabajo decente; en algunos índices de calidad del empleo se incluye un indicador de tasa de sindicalización; en otros no.

Asimismo, desde 2004, el MTPE publica anualmente un Informe sobre la mujer en el mercado laboral peruano²⁴. Entre 2004 y 2016 se publicaron 9 Informes.

En el Cuadro 5 se consignan los Informes y documentos del MTPE en los que se aborda la problemática de la sindicalización.

Cuadro 5. Inclusión de la problemática de sindicalización en Informes periódicos del MTPE

| Año | Informe Anual del Empleo ²⁵ | | Informe anual sobre la mujer en el mercado laboral peruano | |
|--------------------|--|----------------------------------|--|----------------------------------|
| | Menciona Calidad del empleo | Incluye datos de sindicalización | Menciona Calidad del empleo | Incluye datos de sindicalización |
| 2004 | NO | NO | NO | NO |
| 2005 | SI | NO | SI | NO |
| 2006 ²⁶ | NO | NO | NO | NO |
| 2007 | SI | SI | SI | NO |
| 2008 | NO | NO | NO | NO |
| 2009 | SI | SI | SI | SI |
| 2010 ²⁷ | NO | NO | No existe / No está publicado | |
| 2011 | No existe / No está publicado | | No existe / No está publicado | |
| 2012 | NO | NO | NO | NO |
| 2013 | SI | NO | No existe / No está publicado | |
| 2014 | SI | NO | SI | NO |
| 2015 | SI | NO | No existe / No está publicado | |
| 2016 | SI | NO | SI | NO |

Como se observa, sólo en 2007 y 2009 se hace mención a la situación sindical de los trabajadores y sólo en 2009 se incluyen datos de sindicalización en el Informe sobre situación laboral de la mujer.

²³ Serie disponible en: <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/informe-anual-del-empleo/>

²⁴ Disponibles en: <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mujer-en-el-mercado-laboral/>

²⁵ Si bien la Serie publicada se inicia en 2001, dado un cambio de metodología y en función de la primera publicación del Informe Anual sobre situación de la Mujer se consignan datos desde el año 2004.

²⁶ Sólo Lima Metropolitana.

²⁷ Incluye un capítulo sobre situación de la mujer y condiciones del empleo femenino.

Ello evidencia, por omisión y discontinuidad, la toma de posición del MTPE respecto de la dimensión de la libertad sindical de en sus consideraciones y políticas sobre empleo.

Según el MTPE, en la última década ha habido mayor dinamismo en el ingreso de las mujeres a los mercados laborales, especialmente en los de mayor crecimiento, razón por la cual han vuelto a participar en sindicatos. Sin embargo, se desconoce cuántas de ellas pertenecen a los nuevos sindicatos y cuáles son sus principales plataformas de reclamo laboral (MTPE, 2009²⁸).

En el Informe de 2009 sobre situación de la mujer en el mercado laboral, el MTPE afirma que “no existe un planteamiento explícito desde el estado peruano para atender la sindicalización de las mujeres trabajadoras en el Perú tomando en cuenta que los sindicatos velan por el cumplimiento de los derechos laborales de sus afiliados(as). El estado peruano está obligado a velar y promover el derecho a la sindicalización de las mujeres como parte de sus derechos laborales” (MTPE, 2009:65). Específicamente en Lima, el MTPE afirma que “de la mano con el crecimiento del empleo femenino las tasas de afiliación sindical de las mujeres fueron mayores que las de los hombres, sin embargo la caída de las tasas de afiliación sindical hacia el final del período fue también mayor para el caso de las trabajadoras mujeres en comparación de los hombres” (MTPE, 2009). Así, vemos que existiría una dinámica diferencial en la sindicalización de hombres y mujeres, la cual es menester explorar a fin de generar evidencia que permita precisar la toma informada de decisiones. En el mismo Informe se postula que “la oposición y hostigamiento que sufren las trabajadoras para la formación de los sindicatos explicaría en parte la caída de las tasas de afiliación al final del período” (MTPE, 2009). Se apunta como evidencia un caso denunciado en la empresa agrícola Virú. Aún si cada caso es sensible, de ello no puede inferirse representatividad.

Por su parte el INEI publica datos de indicadores y brechas de género²⁹ en diferentes ámbitos: salud, educación, empleo, autonomía física, económica y política, entre otros. Ninguno de los más de 200 cuadros publicados presenta datos acerca de sindicalización femenina.

²⁸ Ver: Capítulo 6; punto 6.8

²⁹ Disponibles en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>

En su apartado sobre estadísticas de empleo³⁰, tampoco se encuentran datos sobre tasas de sindicalización generales, ni desagregadas por sexo. El único dato relacionado a libertad sindical, aunque sin mencionarla, es el que informa sobre huelgas, trabajadores comprendidos y horas-hombre perdidas en el sector privado. Como es de esperarse estos datos no están desagregados por sexo, y remiten a una lógica más vinculada a la posición “empleador” que a la de empleo de calidad, al mismo tiempo que, como la voz “horas-hombre” expresa, asume un trabajador masculino. Consecuentemente, entre los indicadores de la Encuesta permanente de empleo³¹ no se relevan datos acerca de sindicalización. Por último, el módulo 500 (empleo) de la ENAHO³² tampoco incluye datos sobre sindicalización.

Como se observa, el énfasis del estado peruano en relación al empleo está puesto en las tasas de empleo, desempleo y subempleo antes que en la calidad del empleo.

III.2 Los casos seleccionados

III.2.a Los sindicatos

Los sindicatos en los que participan las dirigentas entrevistadas representan a trabajadores de los diferentes regímenes de contratación en el estado. De los 12 sindicatos seleccionados, 4 representan a trabajadores del régimen 276, 3 a los del régimen 728 y 5 representan a todos los trabajadores de la entidad independientemente de su régimen de contratación, incluidos los trabajadores CAS³³. Como se ha mencionado, los distintos tipos de contratación suelen ser fuente de conflictos al interior de las entidades, algunos de los cuales se trasladan a los sindicatos.

En cuanto a la cantidad de trabajadores afiliados a los sindicatos seleccionados, el sindicato con mayor volumen cuenta con 2600 afiliados y el de menor volumen, con 64 afiliados. En cuanto al porcentaje de afiliación sobre trabajadores representados, los sindicatos con los que se ha tomado contacto oscilan entre el 100% y el 19% de representados afiliados, siendo el promedio un 68% de

³⁰ Disponibles en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

³¹ Disponibles en: http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/Consulta_por_Encuesta.asp

³² Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla0.306/Cuestionario-Enaho01a-2015.pdf](file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Rar$Dla0.306/Cuestionario-Enaho01a-2015.pdf)

³³ Eventualmente los logros obtenidos para estos trabajadores son diferenciales debido a las restricciones de su tipo de contratación.

representados afiliados. Estos porcentajes son altos si se tiene en cuenta que, como se ha dicho, la tasa de sindicalización en la administración pública es del 16% (SERVIR, 2017).

Las Juntas Directivas de los sindicatos seleccionados tienen en promedio 8 cargos, con un mínimo de 5 y un máximo de 15 cargos. En cuanto a la distribución por sexo de los cargos, al momento de las entrevistas, las mujeres ocupaban en promedio el 47% de los cargos tomando todos los sindicatos en total. El de menor representación cuenta en su Junta Directiva con un 12% de mujeres, y el que más, cuenta con una Junta constituida en su totalidad por mujeres. La moda es 28%. Al respecto, es interesante notar que ninguna de las entrevistadas mencionó la existencia de una cláusula sobre cuota de género en los estatutos.

III.2.b Las dirigentes.

Se entrevistó a 13 dirigentes de 12 entidades de la administración pública con sede en Lima. El promedio de edad de las trece dirigentes entrevistadas es de 51 años, siendo las más jóvenes dos dirigentes de 40 años y la de más edad, una dirigente de 62 años. Se vislumbra un pequeño grupo de dirigentes (4) de menos de 50 años y un grupo mayoritario (9) de 51 años o más. No contamos con datos macro, pero esta distribución podría hacernos pensar en dificultades en el proceso de recambio generacional en la dirigencia sindical en la administración pública, al menos en el caso de las dirigentes mujeres.

Todas las entrevistadas nacieron y viven en Lima Metropolitana, todas tienen al español como lengua materna, datos no menores a la hora de pensar sus trayectorias vitales y profesionales. De ellas, 7 están casadas o en pareja, 1 es viuda y 5 están divorciadas o separadas. A excepción de una dirigente, que no tiene hijos, las demás tienen hijos cuyas edades oscilan entre 14 meses y 36 años.

En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado, 1 de las entrevistadas es magister, 10 han concluido estudios superiores (6 superior técnico, 4 universitarios) y 2 han iniciado, sin concluirlos, estudios universitarios. Actualmente, cursan estudios de posgrado 4 entrevistadas.

De todas ellas, 7 se iniciaron en la actividad sindical a partir del año 2010 en adelante y 6 en la década de los 90, etapa crucial para el movimiento sindical en el Perú.

De las 13 dirigentes, 3 (el 23%) ocupan al momento de las entrevistas el cargo de Secretaria General, el puesto de mayor autoridad y reconocimiento público en una Junta Directiva Sindical. En palabras de una de ellas “*soy la cabeza*”.

Por último, a excepción de una de ellas, que goza de licencia con goce de haberes por ejercicio sindical por los 2 años que dura el cargo, todas las entrevistadas disponen de 30 días anuales de licencia, que pueden utilizar para la actividad sindical. En la práctica, la disponibilidad de este derecho se encuentra enmarcada en los usos y costumbres de la entidad y en las relaciones con la autoridad directa de la dirigente.

IV. Dimensiones de análisis

Recordemos que si distinguimos las dimensiones (individual y colectiva) de la libertad sindical, ello nos permite separar analíticamente aspectos que en la realidad se encuentran imbricados, solapados, superpuestos. En nuestro caso de estudio, la dimensión individual de la libertad sindical encarna en una mujer dirigente; la dimensión colectiva en el sindicato. Ambas dimensiones se necesitan mutuamente para poder existir.

A continuación presentamos el análisis de los hallazgos obtenidos durante las entrevistas en cada una de las dimensiones privilegiadas.

IV.1 Dimensión individual de la libertad sindical.

*Tú te entregas a la lucha, definitivamente.
Dirigente sindical.*

Esta dimensión, como hemos dicho, es ejercida por las dirigentes sindicales, quienes, en el marco de su labor en el sindicato despliegan (o no) capacidades individuales. Tales capacidades pueden

además ser valiosas o no valiosas. Es decir, su gestión en el sindicato les permite y al mismo tiempo les restringe oportunidades reales de sers y haceres.

IV.1.a Identidad subjetiva de género

Scott ([1986] 2013; [2010] 2011) postula la identidad subjetiva como uno de los elementos del género; y en consonancia con su afán teórico, enuncia la necesidad de explorar cómo construyen su identidad de género las personas reales en contextos determinados, y en relación a qué expectativas sociales (del statu quo). Ahora bien, las personas “no satisfacen siempre o literalmente las prescripciones de la sociedad” (Scott, [1986] 2013:291), sino que ofrecen variaciones, subversiones, disidencias. Como hemos mencionado más arriba, la construcción identitaria nunca es acabada, se realiza a través de suturas entre discursos y prácticas discursivas que van fijando (siempre de manera temporal) posiciones de enunciación. De ahí que la filosofía contemporánea postule un “ser humano constituido y alterado por las estructuras históricas, sociales y lingüísticas” (Taylor y Winqvist, 2001:411-12). A través de la exploración de la variable “identidad subjetiva” procuramos acercarnos a esas posiciones de enunciación de las dirigentes respecto de qué es ser mujer y qué dirigente sindical (mujer). Así, nos hemos permitido escindir analíticamente esta variable, a fin de dar cuenta de la identidad intersectada de las dirigentes entrevistadas: de género (mujeres) y de clase (dirigentes sindicales). Por supuesto, estas aristas no se encuentran escindidas en la realidad, pero proponemos el ejercicio para intentar aislar elementos específicos de cada una.

Para ello, hemos relevado a lo largo de las entrevistas, las frases, figuras, sustantivos, adjetivos, ejemplos, frases hechas y otros elementos que las entrevistadas emplean para definirse de manera espontánea. Nos interesa rastrear la percepción que las dirigentes sindicales tienen de sí mismas en tanto que mujeres, por fuera de su actividad sindical. Así, las escuchamos decir: “*Yo tengo un carácter fuerte*”; “*Soy de armas tomar*”; “*Soy directa, no voy a rodeos, voy de frente nomás*”; “*Yo siempre he tenido una personalidad un poco provocadora*”; “*Me gusta discutir*”; “*Yo no me dejo intimidar, maltratar*”; “*Mi carácter a veces es muy fuerte, yo voy de frente al choque*”; “*Algunos dicen que soy muy drástica, muy chocante*”, todas expresiones que dan cuenta de seguridad, decisión, espíritu de lucha y/o confrontación. Una entrevistada lo sintetiza: “*de cojuda no tengo un pelo*”. En casi todos los casos, las mujeres entrevistadas advierten en ellas algún rasgo que las ha acompañado a lo largo de la vida y que es valorado para el ejercicio de la libertad sindical, pero que

ya poseían. Es decir, de acuerdo a su percepción, se trata de características que han podido influir en su decisión de ser dirigente sindical, pero si bien han sido desplegadas en el marco del ejercicio de la libertad sindical, eran previas.

Lejos del estereotipo de la mujer débil y dependiente, la identidad subjetiva de género que enhebran las entrevistadas las ubica en una posición, sino de subversión, al menos de cuestionamiento o confrontación con la subalternidad de las mujeres que las relaciones de género en la sociedad proponen.

Otra arista de la definición subjetiva de género está constituida por las referencias a las relaciones de pareja. No ha habido ninguna pregunta específica sobre el tema, más allá de la pregunta inicial sobre estado civil. Recordemos que de las 13 entrevistadas, 7 están casadas o en pareja, 1 es viuda y 5 divorciadas o separadas. Así, de manera espontánea, en algún momento de la entrevista surgen consideraciones sobre las relaciones de pareja. Por ejemplo, una de las entrevistadas cuenta: *“Ahorita estoy viviendo como mujer un momento un poco difícil, estoy tratando de superar mis problemas personales de pareja. Ojalá que lleguen a bueno porque emocionalmente a veces me debilita, me pongo sensible...”* La entrevistada utiliza el fraseo “como mujer” como maniobra para escindir eso que le ocurre y le afecta, de su labor profesional y sindical. Otra, nos cuenta *“hace 6 años yo estoy sola”* en referencia a la ausencia de una pareja. Y también: *“ya en lo personal en algún momento, bueno tendré que ocuparme de mi persona, tendré que ocuparme un poquito más de la cuestión personal, de la soledad que a veces..., bueno no me da mucho tiempo...”* Como si lo personal fuera algo que en algún momento se deja a un lado para calzarse el traje de dirigente. En el lado opuesto a los testimonios anteriores pero en el marco del mismo discurso, una entrevistada declara: *“Soy una mujer felizmente casada”*. Como se infiere, en la identidad subjetiva de género las relaciones de pareja ocupan definitivamente un lugar de relevancia. Ello ancla en el imaginario social sostenido en la idea de la complementariedad del hombre y la mujer.

En otro orden de cosas, un rasgo identitario que señalan varias entrevistadas y que nos ha sorprendido por lo explícito es su religión. De hecho, no había en el cuestionario de entrevista ninguna pregunta dirigida a indagar acerca cuestiones relativas a la religión. *“Yo soy muy católica, todo lo que yo hago lo hago sin pedir nada, me dedico a 100%, no me interesa si no los conozco”,*

manifiesta una de las entrevistadas. Otra expresa: *“esto es de Dios, me dije”*. Y también: *“Yo soy muy creyente.”* De hecho, algunos de los valores del catolicismo están presentes en los relatos de las entrevistadas como sosteniendo la actividad sindical. *“Dios es grande y es justo”*, sentencia una dirigente entrevistada. En la identidad subjetiva de género, cuentan los valores de justicia, desinterés y trascendencia procedentes en muchos casos del imaginario religioso católico-cristiano; valores que impactan también en su identidad subjetiva de dirigente sindical. Sin embargo, como sabemos, la Iglesia Católica y las Iglesias Cristianas expresan también orientaciones (morales) acerca de las relaciones “buenas” entre hombres y mujeres y acerca de cómo es (odebe ser) una “buena mujer”. Como veremos más adelante, ello tracciona algunas otras ideas y orienta decisiones de las dirigentes entrevistadas.

A grandes rasgos, las posiciones de enunciación acerca de la identidad de género que las entrevistadas perfilan son las de mujeres dispuestas a defender lo que creen justo, que con recursos (de carácter) para ello; apoyadas en valores que emanan de discursos religiosos, y convencidas de que estar en pareja (heterosexual) es un valor; y por tanto, no estarlo es un déficit.

IV.1.b Identidad subjetiva en tanto que dirigente sindical

Esta variable constituye la segunda arista de la identidad subjetiva, elemento que Scott integra a la categoría género. ¿Cómo narran las entrevistadas su condición de “dirigente sindical”? ¿Qué atributos y valores le adscriben y en qué red de relaciones inscriben tal identidad? ¿Qué atributos y valores que otros discursos les adscriben asumen ellas en sus prácticas y posiciones de enunciación? Como veremos, esta parte de la definición identitaria completa lo esbozado en el punto anterior, y termina de componer los elementos que ordenan las relaciones de género en el ejercicio de la libertad sindical.

Una de las entrevistadas se define *“como una persona identificada con esta necesidad de lograr las reivindicaciones económicas; identificada con el reconocimiento de la necesidad de estos espacios, si no hubiera estos espacios no habría el canal, no habría la posibilidad, o sea con toda su debilidad es un canal”*. En este frase se ve cómo la entrevistada salta con comodidad de una identidad personal al rescate del espacio colectivo del sindicato. Es decir, la entrevistada se define en relación a la capacidad colectiva que la alberga, o que ella produce con sus acciones. Otra entrevistada nos

cuenta que para ella, ser dirigente sindical *“es una forma concreta de querer hacer algo por mejorar las cosas, por hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio”*, expresión clara de la capacidad de afiliación en los términos de Nussbaum y de compromiso en términos de Sen.

En general, las entrevistadas anudan su actividad sindical con valores o inclinaciones sociales o políticas que las definían antes de comenzar a ejercer la actividad sindical. Así, la identidad de dirigente sindical sería la culminación “natural” de una serie de opciones realizadas a lo largo de la vida. Una de las dirigentes manifiesta: *“Antes de ser sindicalista yo he tenido una actividad política muy activa; en la universidad y después. Entonces como que el tema sindical es, ha sido parte de un compromiso para mí social y político.”* Y otra nos dice: *“Yo era sindicalista antes de ser dirigente sindical.”* Y también: *“Muchos de los valores que yo aplico en mi labor sindical trato de que sean consecuentes con lo que yo ya opté a los 16 años”*. En el extremo de la atribución de sentido, una de las entrevistadas afirma sobre su actividad sindical que *“es una razón de vida.”* O también: *“Es nato. Me salió³⁴. Será la lucha, es como una vocación. Uno queda tranquilo con uno mismo³⁵.”* Estamos, claramente, frente al valor constitutivo de la libertad sindical.

En más de una ocasión aparecen emociones, sensaciones y estados de ánimo que sostienen o insuflan la actividad sindical. Éstas son: *“Hasta he llorado, yo lo que reclamo es justicia”*; *“me ha dolido”*; *“hay veces que no me he podido contener”*; *“da cólera”*; *“me da rabia”*; *“me he tenido que tragar las lágrimas”*; *“esas cosas a veces nos mantienen en pie: la injusticia.”* Como sostiene Nussbaum ([2013]2014), las emociones implican una evaluación cognitiva, pero no suelen ser tenidas en cuenta a la hora de evaluar el desarrollo. En el caso de las dirigentes entrevistadas, no tienen problema con hilvanarlas en sus relatos, al lado de conceptos políticos o reflexiones personales.

Con una mirada crítica, una entrevistada reflexiona: *“la gente siente que puede confiar en las mujeres, pero no necesariamente las elige para presidir, te puede confiar para que la defiendas y quizás puede confiar en que van a ser honestas, que te van a defender hasta el final, pero no necesariamente las elige para presidir algo”*. Siendo dirigente la mujer que lo enuncia, inferimos

³⁴ Mientras dice “me salió” se agarra el pecho.

³⁵ El uso del masculino para hablar de sí mismas aparece en más de una ocasión.

que su identidad como dirigente sindical está atravesada por esa percepción. Es probable que incluso esta percepción se apoye en experiencias propias o conocidas. En efecto, recordemos que de las mujeres entrevistadas, sólo el 23% ocupa el cargo de mayor autoridad en el sindicato.

En consonancia con las expresiones de seguridad y autoconfianza recogidas en el punto anterior una entrevistada enuncia: *“No tengo miedo, cuando tengo la razón y tengo el sustento no tengo miedo a discutir el tema hasta con el Ministro.”* Esta expresión es elocuente respecto del trabajo que la dirigente que la enuncia, y en general todas las que han llegado a dirigentes sindicales, han tenido que hacer sobre sí mismas. En efecto, *“el acceso [de las mujeres], a los poderes tradicionalmente masculinos implica el miedo al castigo. Desde siempre, salir de la jaula se ha visto acompañado de sanciones brutales”* (Despentes, ([2006]2018:25). En esta lógica, no tener miedo dice bastante más que la falta de una emoción, plantea la subversión de un orden que aleja a las mujeres de la toma de decisiones sobre sí y sobre otros.

Como hemos visto, las relaciones de pareja están presentes en la identidad subjetiva de género; ello no escapa a la identidad subjetiva como dirigente sindical. Una entrevistada relata desavenencias con su esposo a raíz de la actividad sindical: *“Desde siempre se puede decir que hemos compartido cosas ¿no? ideales, cosas de ese tipo pero en algún momento yo creo que hubo cierta incompreensión de la labor sindical. El tema del machismo está presente, en la práctica si tú ves que tu pareja de repente tiene cierto protagonismo o de repente avanza un poco más que tú, como que, sobre todo a los varones no les gusta mucho eso...”* Otra entrevistada cuenta sobre la decisión de ser dirigente: *“Yo le comenté algo a mi esposo pero la decisión era mía.”* Casi con las mismas palabras otra entrevistada cuenta: *“Primero lo decidí, después de lo comenté a mi esposo. Pero él ya sabe, él me conoce.”* Sobre la decisión de participar en una huelga de hambre desde el sindicato una entrevistada relata: *“Mi esposo, medio que se incomodó pero él sabe que tomo mis decisiones. Y cuando las tomo nadie me las hace cambiar.”* Estos testimonios dan cuenta de autonomía en la toma de decisiones y reafirma lo dicho acerca de la percepción del propio valor por parte de las entrevistadas.

Así, la identidad subjetiva de las dirigentes sindicales parece estar erigida en torno a valores relativos a la empatía y a opciones como el compromiso; aunque también sobre emociones que

sostienen esos valores, como la ira, la rabia, la cólera. Es de resaltar que entre las emociones reseñadas no aparecen referencias a la ternura, el amor, ni el cuidado, claves en la construcción de “lo femenino” en nuestras sociedades. En cuanto a las relaciones de pareja, la identidad de dirigente sindical parece tomar la delantera frente a la identidad de género, puesto que las dirigentes relatan haber estado dispuestas a disentir con sus parejas, o a prescindir de sus opiniones respecto de su labor sindical.

IV.1.c Contribución percibida y sentido del propio valor

En consonancia con la idea de una subjetividad en elaboración, otra arista por la que exploramos la dimensión individual de la libertad sindical es la percepción que las entrevistadas tienen sobre su propio valor y sobre aquello que aportan al sindicato. Nussbaum sostiene que “la percepción que tienen las mujeres sobre lo que aportan en el hogar influye en su posición de negociación ante los otros miembros de su familia” y ante normas sociales restrictivas (Nussbaum, 2002:370). Nos permitimos extrapolar este postulado referido al hogar, al ámbito del sindicato. Esta dinámica que se establece entre la auto-percepción y la percepción de otros significativos es la clave del reconocimiento. En este acápite nos enfocamos en la autopercepción que, como sabemos, no deja de ser, en parte, producto de lo que otros perciben³⁶. Nos interesa en particular conocer qué consideran las dirigentes sindicales que aportan a la construcción de la libertad sindical en tanto que capacidad colectiva.

En líneas generales, las dirigentes sindicales consideran que aportan al sindicato elementos vinculados a su trayectoria y formación, pero también relativos a su personalidad o carácter. Una de las dirigentes nos dice: *“Me gusta prepararme, para discutir con base y con fundamento y con norma al funcionario. Leo, busco normas, directivas, señalo las partes importantes...”*. *“Yo nunca me he ido a sentar con ningún ministro o con ninguna autoridad sin una base legal. Siempre he buscado las bases”*, sostiene otra entrevistada. En la misma línea, una dirigente manifiesta: *“me pongo a investigar qué es, cuál es el marco, cuáles son las posiciones, creo que eso ha servido para preparar unos documentos que han sido importantes para la tarea sindical. Porque han estado bien*

³⁶ Ya hemos hablado en este trabajo sobre los equívocos acerca de la “percepción”; con lo cual huelga aclarar que prestar atención a la percepción supone ponerla en relación a otros indicadores, para aún así, tenerla en cuenta.

sustentados, entonces los funcionarios no han tenido más remedio que hacernos caso". Otra dirigente comenta: "Como yo tengo la especialidad en derecho laboral esa condición favorece al sindicato, porque no todos los que asumen la dirigencia van a ser abogados (...) acá se requiere bastante conocer de derecho laboral". Una última entrevistada sostiene: "Fue fácil porque yo conocía el tema: personal, la norma, las leyes." Como sostiene Nussbaum, la educación desempeña un papel importante en la percepción del propio valor, ya que es fuente de imágenes de valor y posibilidad, así como fuente de habilidades que tornan reales esas posibilidades (Nussbaum, 2002:375). En los casos citados, las entrevistadas suplen supuestas carencias en cuanto a nivel de educación formal con preparación, investigación por cuenta propia. Asimismo, es importante señalar que en los testimonios citados ese valor se pone en acto frente a otros con quienes se está negociando. Observamos allí un indicio del valor dado al reconocimiento, que redundará en una mejor autopercepción. Por último, otra dirigente testimonia: "Ellos [los funcionarios] a veces nos quieren engañar, creen que nosotros no conocemos el sistema administrativo. Yo les digo, yo sí conozco el sistema administrativo." Así, estos testimonios dan cuenta del valor que las dirigentes atribuyen a su voluntad y habilidad para prepararse, lo cual las ubica en calidad de "interlocutoras válidas" en relación a las autoridades con las cuales negocian, desvaneciendo de alguna manera en su percepción la asimetría fundante de la actividad sindical: empleador / empleado.

Por otra parte, se lee en las expresiones reseñadas los términos de una ética de la responsabilidad, medida en función de su efecto en la capacidad de negociación del sindicato. Asimismo, esa contribución percibida enraíza en el sentido del propio valor de las dirigentes entrevistadas, tanto en términos personales como en su rol de dirigente sindical. Una de las dirigentes manifiesta: "Nunca hemos visto a los congresistas³⁷ superiores a nosotros; ni siquiera a los funcionarios³⁸ superiores a nosotros, o sea ellos son tan iguales a nosotros y entonces no tengo por qué mirarte con ojos menos o con ojos más." O también: "Entonces como que te empoderas y dices, ese es igual que yo pues ¿no? o sea estas tú con esa cuota de poder y ya pues, por ahí que te expongo mi situación, mi problema y si puedes nos apoyas, así nada más." En estas últimas dos expresiones puede verse la retroalimentación de la dimensión individual y colectiva de la libertad sindical. Una persona libremente decide participar en la Junta Directiva del Sindicato, esta decisión es avalada en

³⁷ Con quienes realizan gestiones para la aprobación del Presupuesto cada año.

³⁸ De la entidad a la que pertenece.

una votación, por lo que asume el puesto y al asumirlo el sindicato se nutre de las capacidades individuales de esta persona, a la vez que las potencia; aunque también puede restringirlas, como veremos.

Así, el sentido del valor de las dirigentes sindicales parece anclar en su capacidad autodidacta para defender lo que consideran justo y legítimo frente a la autoridad y, de manera correlativa, en ejecutar la acción para la que se han preparado. Esta conjunción de preparación más defensa efectiva de derechos, con independencia de los resultados, redundan en un posicionamiento frente a la autoridad que las entrevistadas valoran. Ello corrobora en el sindicato lo que Nussbaum propone acerca del cambio en la posición de negociación de las mujeres en los hogares. La contracara de la auto-percepción es el reconocimiento de colegas y/o autoridades.

IV.1.d Acciones individuales

Como sostiene Ibrahim (2006), la capacidad colectiva no existe sin el concurso de las personas a título individual. En el caso bajo estudio, las dirigentes sindicales crean y re-crean la capacidad colectiva “libertad sindical” a través de acciones que ejecutan individualmente. A lo largo de las entrevistas hemos identificado una serie heterogénea y profusa de acciones. Por ejemplo, una de las entrevistadas relata: *“Ahora o nunca, ahí metemos nuestro pie y entramos gritando. Hicimos un escándalo, tuvieron que abrir la puerta para negociar”*. Si bien está expresada en la primera persona del plural, cada una de las personas que participó en esta acción, ha tenido que realizar estas acciones de manera individual, aunque coordinada para que el plural pudiera existir.

Entre otras muchas y variadas acciones, las mujeres entrevistadas realizan las siguientes: participar en las mesas de negociación con el MTPE; asistir a las reuniones por el pliego; dar entrevistas en TV; tomar la palabra en asambleas y actos públicos; dialogar con autoridades tanto en reuniones programadas como en encuentros espontáneos; hacer gestión parlamentaria (contactar, coordinar reuniones, elaborar y entregar cartas y documentación sustentatoria a congresistas); buscar orientación en personas con experiencia; brindar apoyo administrativo a la gestión; organizar, promover y participar de plantones, huelgas, vigias y otros tipos de acción colectiva; recibir y gestionar las quejas de los trabajadores; elaborar proyectos de ley, de normas, de estatutos. Este

solo enunciado da cuenta de la vastedad y variedad de acciones que ejecutan las dirigentes sindicales, sin las cuales, la capacidad colectiva no sería posible.

Como hemos dicho al inicio, la búsqueda de información para sustentar pedidos de los trabajadores ante las autoridades ocupa un tiempo importante en las acciones que realizan las entrevistadas y ello, por supuesto, es expresión de las relaciones de género, que, recordemos, son relaciones de poder. No hemos tenido oportunidad de cotejar el uso del tiempo ni la división del trabajo de varones y mujeres de las Juntas Directivas, por lo que ha de ser una continuación lógica de esta investigación. Al respecto, una entrevistada comenta respecto de sus colegas dirigentes varones: *“Si bien es cierto te tienen alguna consideración porque tengo el cargo de secretaria general, mientras te puedan arrimar el trabajo para que tú lo hagas, así es.”* Esta entrevistada considera que realiza más trabajo (y éste es menos reconocido) que los hombres.

IV.1.e Motivaciones para la afiliación

Dubois Migoya (2008) nos proponía reflexionar acerca de las motivaciones que las personas tienen para la afiliación. En el caso de las entrevistadas, el desprestigio del movimiento sindical y los signos epocales de individualismo acérrimo, refuerzan la curiosidad por comprender esos motivos para la afiliación sindical puesto que “las personas no actúan automáticamente en pos del bien común” (Nussbaum, ([2013]2014:26). Esta capacidad de compromiso, justicia, empatía, que Nussbaum enuncia como central, pareciera tener que ser explicada en estos tiempos que corren.

Hemos buscado hacer arqueología de la participación sindical de cada entrevistada a fin de recuperar trayectorias sindicales. En cuanto a los inicios, hay dos grupos, como lo hemos manifestado: aquellas que se iniciaron en los `90 y que por ende vivieron el proceso de ceses colectivos y la organización de las demandas y acciones para la reincorporación³⁹; y aquellas que se inician en la actividad sindical luego del año 2000. Independientemente del momento, la mayoría de las entrevistadas narra que han sido invitadas a participar del sindicato por colegas o compañeros de trabajo, todos hombres en los relatos. Una entrevistada reflexiona: *“Fue una propuesta que yo no esperaba pero me pareció inmediatamente que era un reto más en mi vida.”*

³⁹ Más adelante en este trabajo se relata el período en la voz de las entrevistadas.

Algunas de ellas, forman parte de los grupos que han fundado el sindicato en la entidad en la que laboran.

Luego, sobre los motivos personales, señalan diversas fuentes para la afiliación. Una que aparece como poderosa, al menos discursivamente es la que ubica en ellas una tendencia “natural” al servicio. Por ejemplo, una entrevistada señala: *“A mí me nace eso de pensar en los demás”*. Otra manifiesta haber pensado: *“voy a trabajar para todos”*. Otra explica: *“es algo nato, que te nace, ese don de servicio, el de estar ahí en colaboración con todos.”* Una más: *“A mí me gusta, siempre he tenido el don de ayudar.”* Estas afirmaciones atribuyen la participación sindical a una especie de vocación de servicio que ha “destinado” a las mujeres entrevistadas a la participación sindical. Estas aseveraciones están ligadas al rol de cuidado y protección que las expectativas de género reservan a las mujeres en nuestra sociedad, aunque se trate de mujeres que se desarrollan en el ámbito laboral. Nótese además al acoplamiento de palabras procedentes de la biología (es nato; me nace) con algunas más ligadas a un discurso religioso (don, vocación), en sintonía con la afirmación de su religiosidad, que las entrevistadas expresaron de manera espontánea. Sería también interesante cotejar estos argumentos con las motivaciones que identifican hombres para su participación sindical, agenda para una próxima investigación.

Otro motivo para la afiliación es la identificación con los otros. Así lo explica una entrevistada: *“yo conozco la realidad y la necesidad de la gente, madres solteras, con hijos, no tienen a nadie que las pueda apoyar, yo me sentí también así en un momento.”* El hecho de haber atravesado en lo personal una condición que comparten muchas trabajadoras fue uno de los motivos que inclinó a esta entrevistada a volcarse a la labor sindical.

En menor medida, y esto es llamativo si pensamos en términos de capacidad colectiva como comunidad de significación, aparece un discurso enraizado en la defensa de los derechos de los trabajadores. Una entrevistada lo dice así: *“he luchado para que se puedan dar los beneficios que corresponden por ley”*. Otra dirigente expresa: *“yo voy y pido no solamente para los 200 que somos [en el sindicato] sino pido para los 11 mil empleados del sector.”* El menor influjo de este discurso en el relato acerca de los motivos para la afiliación es ya un signo del estado en el que se encuentra

el movimiento sindical. ¿Necesita la comunidad de significación un discurso común(itario) que funja de amalgama?

En resumen, entre las motivaciones para la afiliación más salientes encontramos: vocación, identificación y defensa de derechos. Es interesante anotar que la mayor parte de las dirigentes entrevistadas (aunque no todas) han sido invitadas a ser dirigentes sindicales por personas que ya tenían participación sindical, y en general habían sido dirigentes, en su mayoría hombres.

IV.2 Dimensión colectiva de la libertad sindical.

*Yo pertenezco al sindicato que logró eso,
lo decimos con orgullo.
Dirigente sindical.*

Describimos esta dimensión de la siguiente manera: la organización sindical, apoyada en su propia historicidad, se reproduce a sí misma, y para ello se apoya en las normas, estatutos y reglas informales. Ello impacta en (habilita/restringe) las capacidades individuales de sus dirigentes mujeres.

Esta dimensión evoca el núcleo de las tensiones entre capacidades individuales y colectivas. Como se ha dicho, las instancias colectivas tienen un valor instrumental y también constitutivo para el desarrollo de capacidades tanto individuales como colectivas. Este valor tiene sin embargo un costo que el individuo tiene que (y suponemos elige) pagar. Toda organización impone restricciones a sus miembros. Veremos en este acápite cuál es el valor instrumental y el valor constitutivo que las dirigentes sindicales entrevistadas otorgan o reconocen al sindicato (en tanto que expresión de la dimensión colectiva de la libertad sindical) y cuáles son las restricciones o costos que perciben el sindicato les impone. Esta lectura no estaría completa, de acuerdo al marco conceptual delineado, si no tratáramos de identificar, para cada variable, la existencia de opciones o alternativas. Es decir, la posibilidad fáctica de que las mujeres pudieran haber tomado otra decisión diferente a la que han tomado. Martha Nussbaum sostiene que las opciones son importantes, en tanto dan a las mujeres alternativas (Nussbaum, 2002:372). El hecho de “saber” que se tiene una alternativa, cambia la posición de la negociación de las personas. Si bien ello es (a veces dramáticamente)

discernible para las mujeres al interior del hogar y la familia, consideramos que se puede extender el criterio de análisis al terreno del sindicato.

IV.2.a Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones

Para enmarcar lo que sigue, comenzamos por identificar las representaciones acerca del movimiento sindical que las mismas entrevistadas enuncian. Como sabemos, las representaciones sociales son el “acervo cultural socialmente disponible” del que participamos indefectiblemente puesto que “no podemos hacer tabula rasa (...) de un conjunto de significaciones sociales, de una memoria colectiva en la que se inscribe el saber de nuestros predecesores” (Beriaín, 1990:240). Se trata de las estructuras intersubjetivas de conciencia que conforman lo que Durkheim llama “un mundo instituido de significado”, hecho de normas, interpretaciones, categorías cognitivas, expectativas y prohibiciones. Cada época da forma a las estructuras simbólicas de la sociedad, en cuyo marco los individuos pueden a la vez comunicarse y disentir; es decir, en cuyo marco realizan prácticas discursivas subjetivantes. Y ello no es menos relevante para la construcción de las relaciones de género. En efecto, como sostiene Scott, “hombre y mujer son al mismo tiempo categorías vacías y rebosantes” (Scott, [1986]2013). Veremos de qué rebosan y de qué adolecen las representaciones vigentes en y sobre las mujeres dirigentes sindicales.

Los símbolos disponibles que evocan representaciones son uno de los elementos constitutivos de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos (Scott, [1986] 2013:289). ¿Cuáles son las representaciones simbólicas que se evocan, cómo y en qué contextos?, nos anima a preguntarnos Scott. Como sostiene Nussbaum, “los símbolos pueden adquirir un poder motivador que las crudas abstracciones nunca podrían exhibir” (Nussbaum, ([2013]2014:25), de ahí su peso. En nuestro trabajo, hemos preguntado a las dirigentes sindicales entrevistadas por sus referentes en el ámbito sindical a fin de sondear cuáles son las figuras que fungen de anclaje simbólico del ejercicio sindical de las mujeres en el Perú de hoy. En definitiva, consideramos que los símbolos que evocan representaciones son un elemento crucial en la comunidad de significación que propone Reyes Morel (2008).

El primer dato relevante es la poca vinculación de parte de algunas entrevistadas con la historia y personajes resaltantes del movimiento sindical peruano. En efecto, algunas de ellas no han podido

responder esta pregunta. Por ejemplo, una de ellas comenta: *“No me he leído ningún libro del sindicalismo, no me conozco nada de esas cosas”*. Otra la expresa así: *“En ese tema todavía desconozco. No me he metido todavía a averiguar de los líderes, como ha sido su vivencia, su lucha.”* Esta distancia con lo que podríamos llamar “el linaje” sindical circunscribe su quehacer al ámbito reducido de la entidad en la que labora y al aquí y ahora, quitando la potencia de inscribir este quehacer en una historicidad. Desde otra posición, una entrevistada toma distancia del sindicalismo tal y como se dibuja en imaginario social: *“No hay. No he visto. He estado bien metida y he visto cosas que no me gustan.”*

Quienes sí nombran referentes mencionan a Pedro Huilca⁴⁰ (en primer lugar, con 5 menciones), Saúl Cantoral⁴¹, Manuel Cortez Fernández⁴², José Carlos Mariátegui⁴³, Javier Diez Canseco⁴⁴, Valentín Pacho⁴⁵. Todos hombres. De ellos, dos fueron asesinados en el marco de su actividad sindical, el resto falleció y sólo uno de ellos vive aún. Ello nos da pie a reflexionar sobre las variables que intervienen para que las dirigentes no reconozcan referentes sindicales vivos y para que los referentes sean todos hombres. Al mismo tiempo que refuerza el valor de la *muerte trágica* como criterio de reconocimiento social en el ámbito de la lucha por derechos.

Los valores que estos referentes vehiculizan para las entrevistadas son: preocupación constante, compromiso de lucha con los trabajadores, desarrollo de propuestas alternativas. Una entrevistada concluye: *“Verlos en las calles, escucharlos, escucharlos en las asambleas nacionales, eso ha sido un aprendizaje, es toda una escuela”*, remarcando la importancia del contacto directo con esos referentes que menciona.

Ninguna de las entrevistadas nombró en primer lugar a una mujer. Ello da cuenta del lugar que han tenido las dirigentes sindicales en la historia y del espacio que les reserva el imaginario colectivo.

⁴⁰ Líder sindical de la construcción civil, secretario general de la CGTP, fuerte opositor a la política laboral de inicios de los '90. Asesinado en 1992 en la puerta de su casa, frente a su familia durante el primer gobierno de Alberto Fujimori.

⁴¹ Dirigente minero, asesinado en 1989 durante el primer gobierno de Alan García en el marco de una huelga minera.

⁴² Dirigente sindical siderúrgico, congresista por la Izquierda Unida, dirigente de la CGTP, secretario general de la Coordinadora Nacional de Despedidos. Falleció en 2014.

⁴³ Escritor y político. Fundador del Partido Socialista y de la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP) en 1929.

⁴⁴ Referente de la izquierda peruana. Congresista y miembro del Partido Socialista. No fue dirigente sindical.

⁴⁵ Ex senador por la Izquierda Unida, y ex secretario general de la CGTP. Único referente vivo mencionado.

Ante ello, se planteó la pregunta específica acerca de referentes sindicales mujeres. Las respuestas se escinden en dos grupos: las que mencionan a mujeres concretas y las que aluden a “las mujeres” en general abstracto.

Entre las mujeres mencionadas figuran: Micaela Bastidas, Carmela Sifuentes⁴⁶, las mujeres de la Telefónica⁴⁷, Gloria Pérez⁴⁸, Lady Mozombite⁴⁹, Ángela Torres⁵⁰, Hilaria Supa⁵¹. De esta lista, Micaela Bastidas forma parte del panteón de los próceres del Perú, siendo la única mujer en un conjunto de “grandes hombres”. Es, diríamos, una mujer épica, fuera de serie. Luego, se enuncia efectivamente a mujeres militantes y dirigentes del movimiento sindical, una de ellas (Gloria Pérez) vinculada a la promoción del enfoque de género desde la CGTP. Ellas son, en efecto, mujeres dirigentes con trayectorias reconocidas en el ámbito sindical. Son pocas las entrevistadas que las conocen y las mencionan. Como se infiere, una tarea pendiente para la historiografía local es rescatar, narrar y difundir la historia de las líderes sindicales peruanas⁵².

Los valores que estas mujeres encarnan son: valentía, realizan un trabajo admirable, inspiran, no tienen miedo a los retos, se animan a *“enfrentar a todos los que les quisieran pisar el poncho”*. Sobre esta última idea, una entrevistada concluye: *“yo creo que las mujeres deberíamos ser así todas”*. Aparece aquí un mandato: *deberíamos ser así*. Además es un mandato totalizante, homogeneizante: *todas deberíamos ser así*. La contracara del mandato es la falla: no todas somos así.

También se mencionan, como hemos dicho a *“las mujeres que han luchado a lo largo de la historia”*, o, con otras palabras, *“cualquier mujer que luche por sus hijos”* o también, *“las mujeres anónimas”*.

⁴⁶ Actual Vicepresidenta y ex presidenta de la CGTP.

⁴⁷ Se refiere al Sindicato de la Compañía Peruana de teléfonos.

⁴⁸ Gloria Pérez Saavedra fue Secretaria del Departamento de la Mujer Trabajadora de la CGTP (2006–2010). Impulsó la transversalización del enfoque de género en la agenda sindical peruana.

⁴⁹ Una de las principales impulsoras del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL).

⁵⁰ Ángela Torres es Secretaria de Género e igualdad de oportunidades de la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades del Perú (FENTUP).

⁵¹ Activista por los derechos de las mujeres indígenas, ex congresista de la Nación. No tuvo participación en el movimiento sindical.

⁵² Gissela Pisconti Rojas (2017) ha abierto el camino con su libro *“Conquistando la diferencia. 16 años trabajando por la igualdad al interior de la CGTP”*. Disponible en: <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Conquistando%20la%20diferencia%20%202017%20-virtual.pdf>

A ellas se les atribuye el valor de la lucha cotidiana desde el anonimato, porque *“las mujeres somos así, todas las mujeres somos así.”* Aquí, el mandato citado en el párrafo anterior se vuelve mera descripción: *“todas las mujeres somos así”*. Al no encontrar o no conocer referentes mujeres concretas en el sindicalismo peruano, lo que aparece es la figura de *“la mujer luchadora”* en general. Esa mujer ocupa un lugar importante en el imaginario colectivo peruano; es retratada en el cine como *“la supermadre, reina del mundo doméstico y los afectos, trabajadora incansable cuyo único objetivo es el bienestar de su familia”* (Francke, 2017:81). Esa mujer es, claro, una mujer dedicada en cuerpo y alma a su rol reproductivo. No es casual que, ante la falta de referentes del mundo sindical, las entrevistadas apelen a esa imagen, ¿su imagen?. Aún si no se están definiendo a sí mismas, cuando las entrevistadas hablan de *“las mujeres”* en general, también están proponiendo elementos que hacen a la identidad subjetiva de género.

Una entrevistada ensaya una explicación espontánea: *“Yo siento que todas las mujeres estamos solas, los hombres no lo entienden, las mujeres tenemos algo acá adentro que nos da fuerza y nos hace seguir por la lucha, creo que es por todo lo que hemos pasado, tener 9 meses dentro de nuestra barriga a un niño y todo lo que lo hemos protegido y toda esa fuerza que tenemos ya la tenemos para siempre.”* Así, la explicación de eso que nos iguala a todas las mujeres en la lucha y la fortaleza es del orden de la biología y radica en la capacidad reproductiva, lo cual tiene, como sabemos, consecuencias y entraña sin duda prescripciones. La primera de ellas es la obligatoriedad de la maternidad; otra, que veremos aflorar en más de una entrevistada es la dedicación a la familia, o la culpa por haber faltado a ello. Ubicar a estas mujeres anónimas como referentes del mundo sindical es sustraer a la labor sindical su dimensión política, construyendo una equivalencia entre el mundo doméstico y el mundo público. Pero no a la manera del feminismo radical que enuncia *“lo personal es político”* para poner las relaciones domésticas de subordinación en su justo lugar de constructo sociohistórico; sino todo lo contrario. En este caso, se estarían *“domesticando”* relaciones eminentemente políticas al homologar la lucha sindical con la reproducción del y en el hogar. Ello es, claro, expresión de las relaciones de género en las que se integran el movimiento sindical en general y las dirigentes en particular.

Así, las referentes femeninas que las dirigentes entrevistadas mencionan podrían resumirse en: la mujer anónima, la mujer épica, la mujer dirigente sindical.

Fuera del ámbito sindical, también se ha preguntado a las dirigentes entrevistadas por referentes que sean importantes para ellas en tanto que personas inspiradoras. Mencionaron a: Lech Walesa, Valentín Paniagua, Marisa Glave, Verónica Mendoza y Alberto Fujimori. Otras mencionaron a familiares: madre, padre, abuela, tío, que las introdujeron en el mundo sindical. Esta última lista hace emerger una amalgama en la que es difícil discernir un nervio que articule a todos los personajes mencionados. Ello da cuenta de un movimiento sindical desarticulado, en el que cada sindicato, es más, cada persona toma decisiones y establece criterios en función de su recorte personal del imaginario social. Si las representaciones sociales constituyen elementos de significación compartidos, un lenguaje común, la comunidad de significación sindical pareciera estar fallando en su articulación.

IV.2.b Valor instrumental de la dimensión colectiva de la libertad sindical.

Una de las maneras de explorar el valor (tanto instrumental como constitutivo) del sindicato es a través de los logros que las entrevistadas le atribuyen. A continuación presentamos los logros alcanzados en los últimos años por los sindicatos a los que las dirigentes entrevistadas pertenecen, distinguiendo analíticamente los logros instrumentales de aquellos constitutivos.

Citando una serie de estudios sobre organizaciones políticas del ande y concluyendo sobre el que ellas mismas han realizado, Godfrey-Wood y Mamani-Vargas (2016) reafirman el valor instrumental de las organizaciones colectivas para el desarrollo de capacidades individuales y colectivas. Ello a través del acceso a recursos y servicios, la resolución de conflictos, el desarrollo de capital social, entre otros.

En cuanto a logros instrumentales, en conjunto, las entrevistadas mencionan: aprobación de una nueva escala salarial, consecución de un pacto colectivo *“que aún está vigente”*, la unificación de dos sindicatos *“porque eso nos ha permitido volver a la negociación colectiva”*, *“el incremento encubierto que le llaman las autoridades...te dan una tarjeta donde tú puedes ir a comprar”*,

recreación para los hijos de los trabajadores *“eso en verano no se hacía”*, uniformes⁵³ (en algunos casos de verano y de invierno), día por onomástico, días por reglamento, movilidad, extensión de algunos logros a los trabajadores CAS, *“se democratizó la capacitación porque en los otros cursos solamente van a dedo”*, *“el año pasado con una huelga logramos que por lo menos el trabajador trabajara todo un año sin firmar contrato”*⁵⁴, la exclusión de la *ley Servir*⁵⁵, la aplicación efectiva de las negociaciones colectivas. Todos estos logros, que no se hubieran podido alcanzar por la vía individual, impactan positivamente en la calidad de vida y/o calidad del empleo de cada uno de los trabajadores.

Nos detenemos en el logro del aumento de salarios puesto que es uno de los puntos recurrentes en las entrevistas; porque indirectamente revela la posición del Estado respecto de los derechos de los trabajadores y porque, desde el punto de vista de la autonomía de las mujeres es un punto crucial para la emancipación. En general, las mejoras económicas que el sindicato logra, apelan a subterfugios que escondan el hecho de un aumento de salario, a fin de no *chocar con la normativa*⁵⁶. En efecto, dada la prohibición legal de negociar colectivamente ingresos, una vía difundida en la administración pública es la de sumar “adicionales” al salario “oficial”. Las modalidades de este adicional son variadas: tarjeta para compra de alimentos en determinados establecimientos; bonificaciones “por productividad” que se dan sistemáticamente bajo el único indicador de cantidad de días trabajados; subsidios vía CAFAE⁵⁷, entre otras. De acuerdo a nuestras entrevistas, desde SERVIR se ha buscado ordenar las retribuciones que reciben trabajadores por esta vía para evitar (o disminuir) las asimetrías existentes entre entidades y entre regímenes de contratación, pero ello aún no se alcanza.

⁵³ Una de las entrevistadas explica: *“Participamos como sindicato en todas las especificaciones técnicas, para que nos den la mejor tela.”*

⁵⁴ En referencia a la modalidad de firma de contratos cada tres meses, acompañada de buena dosis de incertidumbre y arbitrariedad.

⁵⁵ Sorprendentemente, en más de una oportunidad esta exclusión es considerada como un logro. Ello estaría dando cuenta de un desencuentro entre la entidad encargada de organizar el servicio civil y parte de los trabajadores que lo encarnan.

⁵⁷ El Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE) se constituye muchas veces por sector y/o entidad.

Una entrevistada detalla: *“En mi planilla yo gano 700 soles, lo demás es CAFAE. La ley de presupuesto prohíbe pedir aumento. Por eso hemos tenido que buscar estrategias, que te den alimentos, vestuario, algo.... Se va la gente y no le dan pensión enseguida, 3, 4 meses sin cobrar sus 400 soles. ¡Es aberrante! Esas cosas a veces nos mantienen en pie: ¡la injusticia! Esto es una burla, no vamos a permitir más burlas. Nos llevan a ese extremo. La entidad provoca, las autoridades provocan esa rebeldía.”* Otra entrevistada completa: *“El salario es un derecho que tiene la persona, no estamos pidiendo caprichos, estamos pidiendo algo justo.”* En más de una oportunidad, las entrevistadas hablan de la justicia de las demandas de los trabajadores; o a la inversa, la injusticia de las condiciones de trabajo en el sector público.

Una mirada al sustrato de los logros enunciados en conjunto pone en evidencia la correlación de fuerzas en la que los sindicatos de la administración pública se mueven en la actualidad, una correlación altamente asimétrica en la que el margen de maniobra de los sindicatos es mínimo. De otra manera, no se explica que “el uniforme” sea un logro digno de ser enunciado. Es más, no se explica que sea una demanda por parte de ningún sindicato. Sin embargo, es importante destacar que, aunque minoritarias, también hemos entrevistado dirigentes que, en una reflexión crítica cuestionan este tipo de logros. Una de ellas expone su punto de vista: *“Ésas son huevadas. Yo he pedido que en el pliego no pongan ni huevadas, ni uniformes, porque eso es gestión del bienestar.”* Y relata una anécdota sobre un pliego de reclamos de un sindicato en el que *“habían pedido hasta bidones de agua, no, es que si usted no lo pone en el pliego no lo dan. No, es que están mal, entonces tenemos que pedir la cabeza de esa persona porque es incapaz.”* Este último testimonio hace girar la atención hacia la formación y experiencia de las personas que lideran sindicatos, pero también, como lo hemos dicho, hacia la correlación de fuerzas que orienta la percepción de las necesidades y sus satisfactores. Parafraseando a Manfred Max Neef, diremos que los satisfactores son *institucionales*. Si revisando diferentes instituciones, encontramos continuidades, hablaremos de satisfactores *contextuales*. El testimonio de otra entrevistada ilustra esta idea al exponer: *“Un sindicato no se ha creado sólo para regalar canastas, ésa no es la finalidad del sindicato, el sindicato está para arrebatarle al empleador derechos y beneficios, mejorar las condiciones de trabajo, dignificar al trabajador, no sólo es regalo de canastas.”* Esta alocución pone en claro el rol del sindicato y el tipo de demandas que debiera vehiculizar. Sin embargo, según esta misma entrevistada, pareciera que una de las dificultades viniera de la propia población afiliada al sindicato

que evalúa que *“es un buen sindicato si le das regalo el día del padre, si le das regalo el día de la madre, si tú le das una canasta navideña, entonces dicen: ah, qué buen sindicato, pero si tú te pones a ver te das cuenta que su sindicato nunca arrebató nada, nunca saca nada al empleador. Nosotros hemos dado canastas los 2 años consecutivos como frenando un poco el hecho de que se desafilien los afiliados para unirse a otro sindicato [que sí da canasta].”* Puede ser ésta una percepción errónea de los motivos para la desafiliación, pero también puede estar dando cuenta de los criterios en función de los cuales los trabajadores apoyan o no al sindicato. En todo caso, los dirigentes saben que sin afiliados, no hay sindicato.

Como signo de los tiempos, es difícil imaginar alguna de las figuras que fueron mencionadas como referentes del sindicalismo peruano elogiando la consecución de un uniforme o la entrega de una canasta navideña. Al menos en el plano de los logros instrumentales, la comunidad de significación sindical pareciera fallar en establecer prioridades. O bien pareciera claudicar frente a una realidad fuertemente asimétrica.

En otro orden, un valor instrumental reconocido por las dirigentes al sindicato se vincula a la propia gestión del sindicato. Una entrevistada lo expresa así: [en el sindicato] *“he aprendido, por conocimiento y experiencia, cómo hacer gestiones parlamentarias, como acudir ante una denuncia, no sé, cómo agilizarme, buscar soluciones así rápido.”* Otra comenta: *“El tema legal, lo vas aprendiendo, lo vas entendiendo, también te sueltas más para hablar.”* Como se observa, la pericia en la gestión de las acciones que realiza el sindicato es valorada como una capacidad desplegada en el marco de la participación sindical. Por último, una entrevistada cita sus aprendizajes como dirigente: *“la capacidad de poder resolver algunos conflictos, de construir propuestas, el poder conocer varios sectores, tener una mirada mucho más, creo, práctica de la gestión pública y cómo ayudar a resolver, cómo poder también incidir, cómo poder promover.”*

Pensando en una futura trayectoria laboral, una entrevistada relata: *“El haber participado en el sindicato me sumaría, porque yendo a trabajar a otra institución, ya sea una empresa privada o una entidad del estado, por lo menos ya sé cómo se maneja el tema de recursos humanos, el tema de los trabajadores.”* Aquí también se observa la valoración instrumental de la participación sindical en cuanto puede transformarse en un plus a la hora de buscar cambiar de empleo.

Un punto resaltante es el valor que el sindicato adquiere como vía para canalizar esa vocación o don de servicio que varias entrevistadas manifiestan poseer. Así, el sindicato adquiere también valor instrumental en tanto que permite experimentar *“la satisfacción de las mejoras”*, o, en palabras de otra entrevistada: *“puedes ayudar pues, puedes hacer cosas por la gente.”* O también: *“El sindicato me ha permitido contribuir a un poco de bienestar en la entidad, el poder estar en el camino del empoderamiento de los trabajadores de la administración pública, a que los sindicatos tengamos una nueva imagen.”*

Así, el valor instrumental del sindicato viene dado fundamentalmente por las mejoras en los ingresos, el aprendizaje de la función de dirigente (saber-hacer) y por último la posibilidad de *“hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio”*. Como se observa, el sindicato brinda oportunidades reales para los seres y haceres.

IV.2.c Valor constitutivo del sindicato

Me han dicho: de verdad que eres una persona humana. Entonces yo ¡uff!, me siento grande de lo que soy chiquita. Dirigente sindical.

Como cifran estudios citados y como postula el marco conceptual sobre capacidades colectivas, éstas tienen no sólo un valor instrumental, sino también, constitutivo. A lo largo de las entrevistas, las dirigentes sindicales han expresado su percepción acerca del valor constitutivo de la dimensión colectiva de la libertad sindical (el sindicato) en sus vidas. En la cita que abre este acápite la dirigente enuncia que su labor en el sindicato le ha permitido mostrar su *“humanidad”* a las demás personas, y eso es para ella *“grandeza”*.

En cuanto a los logros constitutivos, es decir, éstos que revierten sobre el propio sindicato y su capacidad, las dirigentes entrevistadas enuncian: renovación de estatutos del sindicato⁵⁸; haber levantado la imagen del sindicato; haber ganado espacio, respeto; *“es un logro mantener la organización sindical”*; *“sentí que había cambiado la imagen del trabajador, sentí que había respeto”*; *“que a la gente ya no la maltraten, que lo piensen, que se midan”*; *“la gente comenzó a*

⁵⁸ En algunas ocasiones la renovación de estatutos trae aparejada una reforma en la que, por ejemplo, se crean o se quitan puestos en función de la visión del sindicato.

regresar al sindicato”; vencer el miedo de la gente; *“justamente la gente estaba esperando una entidad, una forma de participación que le permitiera hacer frente a la arbitrariedad que siempre ha caracterizado a la institución⁵⁹ y el sindicato demostró eso”*. Una entrevistada sintetiza: *“tenemos palabra, tenemos voz, se nos toma en cuenta para cualquier tipo de actividades, eso sí es importante porque hay un respeto hacia el trabajador y un respeto hacia las diligencias.”* Como se observa, todos estos logros hablan de dignidad y respeto a los trabajadores; y de reconocimiento de la dimensión colectiva de la libertad sindical.

Es interesante observar los distintos tipos de logros que las entrevistadas enuncian, dado que mencionan logros relacionados con el bienestar material de los trabajadores, al lado de logros relativos al fortalecimiento del propio sindicato. Ello estaría dando cuenta de la conciencia clara que tienen las dirigentes respecto del valor tanto constitutivo como instrumental de la capacidad colectiva para lograr capacidades y funcionamientos individuales y colectivos.

En este sentido, las dirigentes señalan el saber-hacer que les otorga su participación en el sindicato (su valor instrumental) y también comprenden que ese saber se transforma en poder; un poder, a la manera de Arendt, que se funda en el colectivo pero que impacta en sus capacidades individuales. Una entrevistada lo enuncia así: *“Siento que tengo algún tipo de poder, que no debo de tener miedo a reclamar, que sí entiendo a mis compañeros cuando piensan que si reclamo me van a despedir, me voy a quedar sin chamba, sí los entiendo porque cuando yo desconocía, o sea no estaba en el sindicato sí sentía lo mismo”* Un poder emanado del grupo, que hace comprender y no tener miedo, que hace cambiar de posición.

Una arista del saber-hacer sindical es el ejercicio de las negociaciones, que implican el trato con los tomadores de decisiones. Una entrevistada lo expresa así: *“He crecido en la capacidad de negociar, de poder hablar con las autoridades en un plano muy horizontal, muy igual a igual, eso es una cosa importantísima para mí, hacer que ellos puedan entender el por qué de lo que nosotros estamos planteando, el por qué estamos haciendo esto.”* Aquí, el valor instrumental del sindicato vehiculiza su valor constitutivo. Diremos entonces que el saber-hacer da paso al saber-poder. Otra

⁵⁹ Reemplazamos el nombre de la entidad mencionada en el original por la voz “la institución” a fin de no comprometer a la entrevistada.

entrevistada, en la misma línea, señala: *“Yo siento que he crecido un montón, y es demostrar justamente eso a las autoridades, oigan, somos profesionales de calidad”,* o también: *“Me siento que estoy hasta un poco más de su nivel.”* Para una trabajadora del sector estatal, muchas de las cuales, como hemos señalado al inicio no han alcanzado o no han culminado estudios universitarios, sentarse en condición de horizontalidad con las autoridades entraña, cómo no, un valor que impacta en su subjetividad. Una entrevistada recuerda y adhiere: *“como decía un compañero de la CGTP que ya falleció, en una negociación entre empleador y un dirigente sindical los dos somos iguales”.* Veremos que esta pretensión de igualdad se repite en varias ocasiones, colisionando con la idea, también muchas veces repetida, de que la acción sindical implica *“arrebatar derechos al empleador”.* Este último enunciado ubica posiciones asimétricas que aclara los roles en la negociación; sin embargo, pretenden ser equiparadas en otros enunciados. Esta confusión impacta en los objetivos, demandas y estrategias que el sindicato se plantea.

La contracara de ese saber-poder es la responsabilidad que significa la representación de intereses y necesidades de otros trabajadores, los afiliados y no afiliados al sindicato. En sus palabras: *“Me sentí con una gran responsabilidad, en ese momento me sentí importante, más importante de lo que suelo ser como ser humano.”* O también: *“Es como una responsabilidad también, o sea que lo que tú quieres mejorar para ti, eso finalmente es lo que queremos en el conjunto, es común”.* Si bien la “responsabilidad” puede ser experimentada (y de hecho lo es) como una restricción que impone el sindicato, como veremos más adelante; también es experimentada, desde un costado positivo, como expresión del reconocimiento que los demás trabajadores otorgan vía la confianza. Y ello es vivido con orgullo. Al respecto, las entrevistadas señalan: *“Y hay muchos que confían en ti y eso te da mayor respeto”,* o también: *“Confiamos en ti, lo que tú nos digas está bien, confiamos en tí. O sea que alguien confíe en tí en un país con tanta desconfianza, o sea estoy depositando en tí que tú me estás diciendo la verdad y que tu decisión me va a favorecer.”* Si la confianza tiene un valor en sí misma, puesta en contexto resulta más valorada aún.

Un aspecto fundamental del valor constitutivo de la participación en el sindicato viene dado por el reconocimiento de los otros. Las dirigentes sindicales experimentan su actividad de manera cómoda, como continuidad de otras vivencias, como una escala necesaria en su trayectoria. Por eso, la escucha de los comentarios que vienen “de fuera” (la familia, colegas, todos los que no

pertenezcan a la Junta Directiva) les hace tomar la distancia necesaria para dimensionar el valor de su accionar y, fundamentalmente, para ratificar su autopercepción. Porque, como sostiene una entrevistada: *“cuando estás acostumbrado piensas que es una cosa de todos los días, que es normal, pues”*. El reconocimiento confirma que su tarea es excepcional, y valorada.

Dado el énfasis otorgado por las entrevistadas al reconocimiento, consideramos pertinente explorar brevemente las implicancias del concepto.

IV.2.c.1 Sobre el reconocimiento

Desde el último cuarto del siglo XX, a la luz de las producciones teóricas que incentivaron los movimientos feminista y de reconocimiento de las diferencias, la noción de “reconocimiento” se ha tornado un punto de referencia ineludible en las discusiones de la filosofía moral acerca de la justicia. Autores ligados a diferentes escuelas de pensamiento, como Fichte, Habermas, Wittgenstein, Honneth, Taylor, Margalit, Tugendhat, Renault y Fraser, por citar a los más salientes, han vuelto a posicionar al reconocimiento intersubjetivo como un elemento crucial de la constitución de la identidad personal y de la moral social, y al mismo tiempo central en la definición de justicia. Como observamos, tanto la identidad de los individuos, como los valores y la justicia en las sociedades son ámbitos de preocupación y de debate también presentes en el núcleo del desarrollo del EC. En las líneas que siguen presentamos los términos de un debate que consideramos puede iluminar la dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas, en tanto que son las mismas dirigentes entrevistadas quienes se refieren en repetidas ocasiones al valor que otorgan al reconocimiento de los otros, tanto colegas como familiares y autoridades de la institución en la que laboran.

El reconocimiento es postulado como crucial en el marco de la asunción de que una justa distribución de bienes materiales no asegura por sí sola la calidad de vida de la población; esto es, no basta con redistribuir, sino que hace falta también políticas de reconocimiento. Algo que desde el marco del EC se admite. Múltiples y diversos grupos, en general subalternos, exigen que se respeten sus marcas identitarias, independientemente del acceso a recursos. En ocasiones, el debate es presentado en términos de una antinomia: redistribuir o reconocer; esto es, política de

clase o política de la identidad⁶⁰. Como veremos, el dilema es expresado y vivido en carne propia por las dirigentes cuando enuncian los logros y demandas de los trabajadores y del sindicato. Coincidimos con Fraser, quien considera que “en la actualidad, la justicia exige tanto la redistribución como el reconocimiento” (Fraser, 2008: 84) ya que “los grupos bidimensionalmente subordinados necesitan ambas” (Fraser, 2008: 91). Los sindicatos son claramente uno de estos grupos bidimensionalmente subordinados (en cuanto a acceso a recursos y a reconocimiento social), y las dirigentes perciben y encarnan el dilema. Si podemos tener cierta claridad acerca de qué quiere decir distribuir o redistribuir, no ocurre lo mismo con el sentido del reconocimiento.

En términos sociológicos el reconocimiento expresa el vínculo entre agencia y estructura. Ahora bien, este vínculo está de lejos de haber sido comprendido en su complejidad en términos disciplinares (sociología, filosofía social, psicología social, antropología crítica) ni transdisciplinares. Es por eso que encontramos también diversos abordajes conceptuales respecto de qué es, cómo se expresa y cómo se interpreta el reconocimiento. En lo que sigue presentamos elementos del debate que emergen del diálogo entre Honneth y Fraser, y entre Renault y Honneth.

Una vía útil para clarificar la noción de reconocimiento es la que distingue las nociones de *atribución* y de *percepción*. Esto es, se puede reconocer en una persona una cualidad o estatuto que antes no poseía; en este caso el reconocimiento resulta productor de una diferencia⁶¹. Pero también puede reconocerse confirmarse públicamente una cualidad que la persona ya poseía; en este caso el reconocimiento es restitutivo (Honneth, 2006:135). En esta segunda modalidad, el reconocimiento sería una reacción a patrones evaluativos que las personas ya poseen, y que las inclina a reconocer aquello que valoran. Tales patrones emergen de la mano de representaciones social o institucionalmente valoradas, producto de las cuales se reconoce a un individuo o institución, lo que a su vez promueve nuevas (o las mismas) representaciones. Así, “los esquemas de percepción y comportamiento que forman las condiciones previas que para que los individuos sean tratados (...) de una determinada manera (...) pueden ser concebidos como sedimentaciones

⁶⁰ Axel Honneth y Nancy Fraser encarnan esta discusión en Fraser, N., y Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico*. Madrid: Ediciones Morata. Otro contrapunto es el que escenifican Nancy Fraser y Judith Butler en Fraser, N. y Butler, J. (2017) *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate entre marxismo y feminismo*. Madrid: Traficantes de sueños.

⁶¹ Es interesante el contrapunto que Honneth (2006) realiza con la versión althousseriana de “reconocimiento como ideología” para distanciarse de éste.

de prácticas de reconocimiento” (Honneth, 2006:139); en un moebius que se reproduce a sí mismo. Hasta que se provoca una diferencia. Dada la importancia que le otorgan las entrevistadas, consideramos pertinente centrarnos en los caracteres del reconocimiento como percepción.

Retomando al joven Hegel, se asume que la autoconciencia del individuo “depende de la experiencia del reconocimiento social” (Honneth, 1997:239), y que éste promueve el desarrollo moral de la sociedad. En otras palabras, el reconocimiento “designa una relación recíproca ideal entre sujetos, en la que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí. (...) esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno se convierte en sujeto individual sólo en virtud de reconocer a otro sujeto y ser reconocido por él” (Fraser, 2008:85). El presupuesto es claro: la intersubjetividad antecede a la subjetividad. O, de otra manera, sin reconocimiento intersubjetivo no hay sociedad. Recordemos que son los mismos argumentos que esgrimen los autores que procuran ensanchar los límites del EC al incluir la noción de capacidades colectivas y enfatizar el valor constitutivo de la intersubjetividad.

Ahora bien, el reconocimiento, como la participación en un grupo, no es gratuito. A través del reconocimiento “nos aseguramos mutuamente las condiciones intersubjetivas de nuestra formación de identidad por medio de la asunción de obligaciones morales” (Honneth, 1998:19). Ello conlleva, tres formas de reconocimiento mutuo: a) el amor (también llamado cuidado), reconocimiento por el que una persona se preocupa por el bienestar de otra en función de las emociones, ocurre de manera paradigmática en la familia y en las relaciones de maternazgo (en términos de obligación asimétrica) y en la amistad (en términos de obligación simétrica) y remite a las necesidades del individuo; b) el respeto moral universal, ligado a la idea kantiana del deber categórico y a la condición moderna de ciudadanía, su esfera paradigmática es la sociedad civil y remite a la autonomía del individuo; y por último, c) una tercera forma de reconocimiento es la estimación, que puede encarnar en formas como la solidaridad o la lealtad, por ella se reconoce en el otro capacidades que “tienen un valor constitutivo para una comunidad concreta” (Honneth, 1998:32), supone valores compartidos. En los sindicatos se espera que sea ésta tercera forma de reconocimiento la se produzca.

Cada tipo de relación de reconocimiento se da en esferas particulares y exige determinadas obligaciones morales. Una de las vías para conocer esta conexión entre moral y reconocimiento, está dada por las faltas morales o experiencias percibidas por las personas como “injusticias”: si hay un daño moral es porque hay un componente del reconocimiento que no ha sido obtenido (o que ha sido denegado); porque “la conciencia de no ser reconocido en la propia auto comprensión⁶² es lo que constituye una condición de la ofensa moral” (Honneth, 1997:242). Así, para que la denegación del reconocimiento sea en efecto una ofensa moral, se requieren sujetos capaces de reflexionar sobre su propia vida, “en el sentido en que les importa voluntariamente su propio bienestar” (Honneth, 1997:242). En otros términos, estamos ante la faceta de agente del sujeto del desarrollo humano. De hecho, el reconocimiento social está ligado a la formación de autonomía, ya que, en tanto el individuo es confirmado en su valor por los otros, ello repercute en su concepción de sí y por lo tanto en sus capacidades. Ello requiere concebir al reconocimiento como comportamiento (Honneth, 2006: 134) y no como mero discurso. Podríamos ver en estos comportamientos los funcionamientos de los que son capaces los sujetos, y así seguir la ruta de sus elecciones.

Sintetizando diversos estudios de filosofía y psicología, se proponen tres tipos de ofensas morales que corresponden a tres niveles de autorreferencia, esto es, “la conciencia o el sentimiento que cada persona tiene de sí misma con respecto a las capacidades y los derechos que le corresponden” (Honneth, 1997:244; 1998:28). En el cuadro que sigue, se observan las correspondencias entre: nivel de auto comprensión, tipo de ofensa moral y tipo de reconocimiento que le es característico.

Cuadro 6. Correspondencias entre elementos del reconocimiento.

| Nivel de auto comprensión | Tipo de ofensa moral y ejemplos | Tipo de reconocimiento |
|---|--|--|
| Auto confianza: necesidades físicas y deseos se articulan en la personalidad. Es la seguridad de poder disponer del bienestar físico | Menosprecio del valor de la persona: maltrato físico, psíquico, tortura, violación, asesinato. | Amor, cuidado: el individuo es reconocido como como una persona cuyas necesidades y deseos son de valor singular para otra persona. |

⁶² En las diferentes traducciones se utilizan las nociones de: autocomprensión, autorreferencia o autoconciencia como equivalentes.

| | | |
|---|--|---|
| Auto respeto: seguridad sobre el valor de la propia formación de juicios | Menosprecio de la formación de juicio de la persona: engaño, fraude, estafa, discriminación horizontal | Respeto moral: trato universalmente igualitario |
| Autoestima: seguridad sobre el valor de las propias capacidades | Menosprecio de las capacidades de la persona: humillación, quitar el saludo, estigmatización | Valoración social, solidaridad, lealtad: el individuo es reconocido como una persona cuyas capacidades tienen un valor constitutivo para una comunidad concreta. |

Elaboración propia en base a Honneth (1997; 1998; 2006)

Podemos concluir entonces que las personas requieren y también producen diversas formas de reconocimiento de acuerdo al espacio social en el que se encuentran. Cada tipo de ofensa moral daña un nivel de la autocomprensión que el individuo tiene de sí mismo, y ello repercute en los otros niveles.

Ahora bien, “las relaciones de reconocimiento sólo pueden tener lugar en el marco de juegos sociales regidos por principios instituidos” (Renault, 2004:183), lo que hace que las expectativas de reconocimiento no se den en el vacío social sino que están siempre condicionadas por las formas que adquiere la vida social en un determinado tiempo y espacio. Desde esta perspectiva, los otros, con sus comportamientos, confirman el valor (o falta de valor) de una persona y al mismo tiempo, contribuyen a generar las representaciones con las cuales una persona construirá los diferentes niveles de su propia auto comprensión. En el caso que nos ocupa, ubicamos al reconocimiento (o su falta) del que hablan las dirigentes entrevistadas en el tercer nivel, en el que las personas son reconocidas en tanto sus capacidades tienen un valor constitutivo para una comunidad concreta, donde, si existe una ofensa moral lo que queda dañado “es el sentimiento de estar dentro de una comunidad concreta de significados sociales” (Honneth, 1998:29). Estas experiencias de subestimación, o de reconocimiento defectuoso de las habilidades que ellas ponen al servicio de la labor de dirigentes sindicales, ¿dañan también a la capacidad colectiva? Si lo que queda herido es el sentimiento de pertenencia a una comunidad de significado, ¿de qué manera impacta ello en la capacidad colectiva? O a la inversa, ¿es la falla de la capacidad colectiva la que da lugar a la ofensa moral? Consideramos que son interrogantes pertinentes para futuras investigaciones que ligen la discusión en torno al reconocimiento con el marco que provee el EC.

Para Renault, las instituciones no sólo expresan relaciones de reconocimiento, sino que las producen; de modo tal que las demandas de reconocimiento que los sujetos dirigen a las instituciones siempre son determinadas institucionalmente (Renault, 2004:184-5). Así, el reconocimiento es “la confirmación intersubjetiva de una auto referencia positiva intersubjetivamente constituida; en otros términos, la confirmación por otros de la convicción adquirida por un individuo respecto de su propio valor, al cabo de diferentes procesos de identificación” (Renault, 2004:181). Concebida como una institución, el sindicato produce las representaciones y los criterios evaluativos por los que las dirigentes serán (o no) reconocidas. Como venimos proponiendo, estas representaciones anclan no sólo en la condición de dirigentes sindicales, sino también, en tanto que mujeres. Así, para Renault, la dimensión institucional de la existencia tiene tal peso en la vida de las personas que es necesario dejar de pensar las relaciones de reconocimiento como expresivas (de un corpus normativo previo), para concebirlas como constitutivas (de las propias relaciones de reconocimiento).

Si, como hemos postulado, la capacidad colectiva sindical se apoya en parte en la institucionalidad del sindicato, aunque no sea homologable a éste en todo sentido, consideramos que estos razonamientos iluminan el debate acerca de la dinámica de las relaciones entre capacidades colectivas e individuales, y reafirma el valor constitutivo de las capacidades colectivas.

Así, las dirigentes han destacado en primer lugar el reconocimiento que viene de parte de la familia en frases como: *“Mi hija me dice, ¡asu, ésa es mi mamá!”*, o también: *“Mi papá le dice a mi hija cuando no estoy con ella, le dice, tu mamá es una persona importante. Siéntete orgullosa de tu mamá.”* Estas frases expresan la satisfacción y orgullo que sienten por el reconocimiento que sus familias le otorgan a su actividad sindical. Al inicio del acápite hemos consignado ejemplos del valor del reconocimiento que viene de la comunidad de trabajadores.

Como conclusión de este valor constitutivo del ejercicio de la libertad sindical, cerramos con una entrevistada: *“Yo creo que he ido encontrando un espacio muy importante para mí; me siento, como que me llena este espacio de participación.”* Las dirigentes señalan también la falta de reconocimiento, o el reconocimiento defectuoso, como daño moral o costo.

IV.2.d Los costos del valor

*Es duro ser dirigente.
Te dan la espalda. Te juegas todo.
Dirigente sindical.*

Las restricciones son, como hemos dicho, los costos que todo individuo asume (a sabiendas o no) cuando decide participar de una organización colectiva. Diremos entonces que son la otra cara del reconocimiento. Formar parte de una organización colectiva, empujar procesos de acción colectiva, con las virtudes y beneficios que ello conlleva a diferentes niveles, requiere de un cierto nivel de coerción sobre la libertad de los individuos. Estos aspectos coercitivos de la capacidad colectiva, son experimentados de manera particular por las dirigentes sindicales entrevistadas.

Un ámbito en el que las entrevistadas identifican claros costos es el ámbito profesional-laboral. Por un lado, dirigentes que han privilegiado la actividad sindical en lugar de la formación profesional, como esta entrevistada: *“Creo que he renunciado a terminar mi carrera en la universidad, porque esa fue una decisión dos veces que he tomado y las dos veces siempre tuve problemas... me dejé llevar por lo que era el tema de la justicia, y eso me ha costado.”*

Por otro lado, los obstáculos para el desarrollo de una “carrera” en lo laboral, dada la imposibilidad de asumir cargos de confianza o directamente de lograr un ascenso durante el período que dura el cargo en el sindicato. Así: *“No puedo asumir cargos, y he tenido oportunidades.”* Otra entrevistada nos cuenta: *“Me ofrecieron una dirección general pero yo no la acepté porque le decía no puedo, tendría que yo renunciar al sindicato, no lo voy hacer, estando en el cargo de secretaria general renunciar a mi cargo para asumir una dirección general.”* Lo interesante de esta declaración, y que aparece en otras también, es que esa imposición es más interna, emanada de un sentido de la responsabilidad y de una ética sindical, que de una norma escrita. *“Tú sabes que si optas por esto te corta las posibilidades de cualquier ascenso a nivel de dirección, de unidad, de línea, el ir ascendiendo.”* Y, como hemos visto en las dirigentes de más edad, rara vez la dirigencia sindical se ejerce por una única vez. La mayoría reincide en más de una oportunidad.

Un tercer aspecto de los costos en lo laboral-profesional es el uso del tiempo. Como expresa una entrevistada: *“Te complicas la vida porque tienes tu chamba, tienes que sacar tiempo para poder*

hacer la parte dirigencial y responder con tu trabajo.” O también: “No solamente el trabajo que después tienes que regresar y estar ahí atormentado sino es la propia atención a la gente.”

Si el reconocimiento de otros funciona como un valor constitutivo del ser dirigente sindical, buena parte de los costos que las dirigentes sindicales consideran que tiene la labor sindical es, precisamente, la falta de reconocimiento al esfuerzo que hacen; esto es, la no adecuación entre su auto percepción y la percepción que los otros tienen sobre ellas. Y ello es crucial cuando los que no reconocen la labor son los trabajadores a quienes representan. Así lo expresa una entrevistada: *“La gente nunca te reconoce nada. La gente no reconoce tu esfuerzo, tu trabajo, yo me quedaba hasta las 7 de la noche, 7.30 de la noche con el sindicato recibiendo consultas, hacíamos las demandas, hacíamos los escritos de descargo y ellos lo único que te dicen es que el sindicato es de vagos, ociosos, comen con mi plata...”* O también: *“De todo nos han dicho: comechados, vagos, no hacen nada.”* En los testimonios vemos que la falta de reconocimiento se anuda con los prejuicios que circulan a nivel social e institucional sobre los sindicatos y los dirigentes sindicales en general. Otra entrevistada lo expone de esta manera: *“Yo creo que a nosotros la gente nos ha elegido para estar a la cabeza y, ya pues, tienes que asumirlo. Y te das cuenta que sí pues, tienes una responsabilidad de una cantidad de personas, tú no puedes patear la mesa. Tienes que lograr un acuerdo porque la gente quiere una solución.”* Así, vemos que la responsabilidad, o lo que se esboza como “la ética sindical” opera como restricción en tanto moldea comportamientos que serían diferentes si los dirigentes sindicales estuvieran luchando sólo por sí mismos. Un último testimonio ilustra esta posición. *“El día de la entrevista [en TV por una vigilia] me sentí con mucha responsabilidad porque eran mis compañeros, estábamos en vigilia, estaban todos mis compañeros, todos indignados porque los habían botado. Incluso me di cuenta que me emocioné. Porque, ponte en el lugar de ellos, te vas a quedar en la calle, de un día para el otro te vas.”* Además de la responsabilidad aparece la empatía como una vía para la acción.

En la misma línea discursiva, una entrevistada manifiesta: *“Tú das al máximo, quieres lo mejor, luchas, vas y te mechas hasta con el empleador y de pronto ese trabajador viene y no reconoce tu esfuerzo, sabes qué, váyanse a la m...⁶³ ¿no?”* Sin embargo, la misma entrevistada relata la

⁶³ Mierda. Palabra insinuada mas no pronunciada en la entrevista.

estrategia para neutralizar la falta de reconocimiento a la labor sindical que radica, precisamente, en privilegiar el espacio sindical por sobre la mirada ajena a éste: *“Mira, al principio eso me incomodaba un montón pero si te reconocen, te reconocen; si no reconocen, normal pues, pero tú sigues construyendo, tú sigues haciendo.”* Otra entrevistada nos cuenta su experiencia en la misma línea: *“Dicen por ejemplo, ¿qué hace el sindicato?, ¡no hace nada! Ahí si me he amargado, entonces le digo, perdón, ¿cómo que no hace nada del sindicato? Estás cobrando esto, el sindicato lo ha tramitado, tienes esto, fue el día del padre, saliste temprano...eso el sindicato lo..., quizás nuestro error ha sido que no lo hemos informado.”* En todos estos casos, se observa una compenetración entre el yo individual y el sindicato. El ataque, o la falta de reconocimiento al sindicato es vivido por las entrevistadas como un daño moral personal, al que tienen que responder de alguna manera.

De manera tangencial, estas vivencias se engarzan con aquellas vinculadas al estigma de haber sido dirigente sindical en el pasado. Una entrevistada lo resume: *“Como ya me habían conocido sindicalizada me pusieron en un rincón, en Siberia como dicen. Me maltrataron. Decían que yo no trabajaba. Mi primera evaluación fue irregular. Me estaban haciendo la vida imposible por haber sido dirigente.”* Otra dirigente cuenta su experiencia al formar parte del grupo que fundó el Sindicato. *“Cuando se enteraron quiénes integraban el sindicato nos desterraron, no nos daban trabajo 5, 6 meses. A mí casi un año me tuvieron así en la refrigeradora. Yo venía todos los días. Nos trataban como si fuéramos senderistas, comunistas, así nos trataban.”* En estos testimonios aparece el estigma como esa “marca maldita” por pertenecer al sindicato. Recordemos que el daño moral señalado para la esfera de la comunidad de intereses es, precisamente, el menosprecio de las capacidades de una persona a través de humillación y la estigmatización. Ello daña la autoestima, esto es, la seguridad sobre el valor de las propias habilidades.

Otra entrevistada nos cuenta: *“Me han hecho mobbing⁶⁴, aislarme, que yo venía al comedor y nadie se sentaba conmigo, o que nadie me detenía para hablar...pero creo que cuando una persona tiene la moral en su sitio no tiene nada que temer, por más cosas que nos hayan hecho, nos hayan querido lapidar, nos ha terminado fortaleciendo.”* Como en otros casos, la entrevistada comienza

⁶⁴ En inglés en la entrevista. Según la Real Academia española mobbing es la voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos. Debe sustituirse por el equivalente español acoso laboral. Consulta realizada en: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=mobbing>

hablando en primera persona del singular y continúa en primera persona del plural, expresión de una imbricación entre el yo individual y el yo colectivo. A veces, estos costos generan frustración. Así lo expresa una entrevistada: *“A veces no recibes lo que esperas, de los compañeros ni de la entidad. Te estigmatizan, te maltratan, te relegan en tus funciones. Por eso mucha gente no asume estos cargos.”* Como se observa, no son pocos los casos en los que las entrevistadas relatan maltrato y relegación de funciones, un “exilio” laboral. Es éste un costo altísimo. Podemos rephrasing a la entrevistada completando el contenido insinuado con ideas procedentes del debate acerca del reconocimiento. *“A veces no recibes [el reconocimiento] que esperas”* E incluso, yendo un paso más allá. *“A veces no recibes [el reconocimiento] que [ratifique el valor que tienen para ti las habilidades que pones al servicio de todos]”*

En otro orden, en muchas entrevistas han aflorado como “costos” experiencias ligadas al poder de las murmuraciones. Como sostiene Elías, una de las vías más aceptada para el control social radica en el “chisme”. Si el chisme elogioso riega anécdotas que refuerzan el cumplimiento de las normas; el chisme recriminatorio condena a quien ha osado transgredirlas (Elías, ([1976]2016:33-4). En las entrevistas, hemos recogido anécdotas sobre murmuraciones dirigidas a la persona, y otras ligadas al sindicato en general. Claro que éstas, salpican a cada uno de sus miembros, por lo que, también impactan en la persona. El poder de las murmuraciones radica en que no se trata de afrentas dirigidas directamente a la persona, es decir no hay un sujeto enfrentado o criticando a otro sujeto, sino que el anonimato y la repetición sobredimensionan la afrenta y eluden ubicar el contrincante.

Recordemos que las entrevistadas, son, además de dirigentes sindicales mujeres, por lo que las murmuraciones toman una forma específica. Varias entrevistadas relatan sus experiencias en este sentido. Una de ellas nos cuenta: *“Lo que a mí me ha dolido es que digan..., cómo te puedo decir, que yo soy ... malcriada. Es que si tú te vas a romper el cerebro para poder demostrar que la norma nos faculta, que no estamos transgrediendo ninguna norma y que tú me vengas a decir: no, porque eres una caprichosa...me ha dolido hasta en el alma, hasta he llorado no te voy a mentir. Yo lo que reclamo es justicia.”* En este primer testimonio la entrevistada se lamenta de la imagen que ella ha proyectado cuando defiende lo que cree justo. El mote de “malcriada” es elocuente. Una mujer que ha sido educada como se debe no discute con la autoridad. Vemos qué forma adquiere el

menosprecio (en tanto que falta de reconocimiento o reconocimiento defectuoso) en el caso de las mujeres.

Otra entrevistada relata: *“Me fui unos pasos y me dijo atrás mío, ¿sabes qué dijo? a esa mujer le falta marido.”* Podemos preguntarnos por el nervio de la “acusación”, ¿por qué le faltará marido? En todo caso, hay algo que esa mujer no tiene, y un hombre, bajo las leyes del matrimonio, se lo puede dar. Tal vez la anécdota de otra entrevistada esboce una respuesta. Ella nos cuenta: *“Ah! Delante del presidente del Consejo de Ministros, me lo dijo un compañero dirigente, que me vaya a cocinar.”* Claro, una mujer con marido seguramente ubique con claridad “su lugar” y entonces así no ande por ahí reclamando, argumentando, desafiando a la autoridad. Ella misma reflexiona: *“Me quedé asombrada y hasta asustada de ese nivel de ignorancia, son niveles de odio exacerbado porque era una mujer dirigente”* La entrevistada asocia la ignorancia con el odio, y ambos con la “traición” de un compañero dirigente frente a la autoridad con la que se está negociando. Tal vez en esas lealtades radique lo que, en estudios de masculinidades se llama, la cofradía masculina. En esta anécdota el compañero dirigente elige hacer alianza con los otros hombres de la mesa, sin importar su posición en la negociación. No hace falta agregar que con esa operación el compañero dirigente le retira el reconocimiento de las habilidades que la dirigente pueda poner al servicio de la comunidad concreta (el sindicato) en un elocuente ejemplo del daño moral dirigido a minar la autoestima.

Producto del mismo tipo de discurso, en el que las habilidades de las dirigentes sin puestas en duda, una entrevistada relata las murmuraciones que la tuvieron por protagonista: *“dicen que llegas por ahí con el sudor sabe dios de qué parte de tu cuerpo.”* No hace falta explicitar, por conocido hasta el hartazgo, el subtexto de tal afirmación ni el imaginario en el que ancla. La misma entrevistada reflexiona y concluye: *“los choques con el machismo extremo me han hecho daño”*.

Vemos en estos testimonios un hilo conductor que va de la falta de marido para alguien que “incomoda”, al ascenso a través del uso del cuerpo, anclando en un imaginario patriarcal en el que la mujer no ocupa puestos de poder, y de hacerlo, sólo cuenta con la oferta de su sexo para lograrlo. Es decir, ejemplos en los que el valor de la mujer sigue siendo subalterno al del hombre, y no anclado en las habilidades y saberes que ellas despliegan en pos de la acción colectiva. Así, se

reconoce a la mujer puta o a la mujer esposa pero no a la mujer dirigente sindical. Clarísimo en esta anécdota: *“Estábamos en una reunión ahí con varios [compañeros de sindicato] y digo: chicos, cuál es el problema les digo, yo estoy feliz porque todo el mundo dice que yo soy p...⁶⁵., entonces, les digo, voy a tener bastantes votos de los caballeros.”* Vemos aquí el humor como una estrategia para sobreponerse a las murmuraciones. El mismo recurso utilizado por otra entrevistada frente a los planteos de su esposo: *“Mi esposo me iba a visitar⁶⁶, lo que le incomodaba era que estuviera entre tantos hombres. Eran como 80 personas en la plaza San Martín y por supuesto el 80% eran varones. ¿Qué haces durmiendo entre 4 hombres?, me dijo. Y yo le dije estás equivocado, no estoy durmiendo entre 4 hombres, estoy durmiendo entre 80 hombres.”* El humor desplaza el sentido y, sino subvierte, por lo menos cuestiona el orden enunciado por quien reclama o murmura. La autoestima no queda en estos ejemplos tan ligada a la confirmación de otros.

Otra estrategia es la que, a través de las palabras no esperadas, busca horadar el orden en el que se tejen las relaciones entre hombres y mujeres: *“Trato de ser lo más educada posible pero hay veces que no me he podido contener ¿no? los he mandado a la mismísima mierda. Tienen que respetar mi nivel de profesional, de técnico y especialista en los temas que yo traigo, si no los conocen yo lo lamento.”* Porque en el ámbito público “hay que estar dispuesta a combatir, triunfar, y demostrar el poder de una. Hay que olvidarse de ser dulce, agradable, servicial, hay que autorizarse a dominar al otro públicamente” (Despentes, ([2006]2018:29). Esa autorización no va a verse confirmada por el afuera, como muestran los ejemplos citados.

Finalmente, las entrevistadas perciben que la labor sindical tiene también un costo en el ámbito familiar y de pareja; y en ambos casos, en relación al uso del tiempo. Por un lado, en la cantidad y calidad del tiempo dedicado a los hijos; por otro, en la disponibilidad de tiempo para construir una relación de pareja. Estas percepciones también forman parte de un mandato social sobre las mujeres. Sería interesante conocer si dirigentes sindicales hombres tienen una percepción semejante en relación a sus hijos y/o sus parejas. Como fuere, esta percepción opera y es efectiva en las entrevistadas a la hora de evaluar su actividad sindical. *“Yo creo que descuidé la casa, un poco los chicos, es difícil, (...) podría haberlos ayudado más, podría haber estado en todas las actividades*

⁶⁵ Puta. Palabra insinuada mas no pronunciada en la entrevista.

⁶⁶ Durante una huelga con campamento en Plaza San Martín.

del colegio desde el comienzo hasta el final.” Otra entrevistada dice: *“Creo que puedo haber descuidado la crianza más cotidiana, más intensa con mis hijos.”* Se oye en estas expresiones el eco de un mandato fuertemente arraigado en relación al cuidado de los hijos y el efecto de la distribución sexual de roles en el hogar y en la sociedad.

En cuanto al vínculo de pareja, una entrevistada expresa: *“Es muy difícil que alguien entienda mi agenda... hace 6 años yo estoy sola. Y me parece que voy a seguir sola, tengo la agenda muy ocupada.”* Otra entrevistada ironiza jugando con un imaginario vigente: *“Soy viuda. Quizás si hubiera tenido un esposo no hubiera hecho nada de esto. No me hubiera dejado.”* En esta misma dirección el siguiente testimonio: *“momentos en mi vida que sí he sentido ... ¿con quién comparto esta alegría, con quién comparto?, porque parece mentira pero los hijos, ellos no, como no están en el ambiente sindical, no sienten, por ejemplo el logro de cerrar un pliego.”* Este último testimonio, refuerza la idea de “falta” de pareja, pero enuncia también lo intransferible de las satisfacciones que emanan de la acción colectiva.

Así, no todos los costos de integrar una instancia colectiva vienen dados por las restricciones que el mismo colectivo impone, junto a otros ya mencionados, en los relatos de las dirigentes entrevistadas aparecen costos ligados al ejercicio de la representación. Pareciera que la representación sindical, es ambivalente. Por un lado, el individuo (representante) queda desdibujado en las demandas de muchos otros (representados), y eso es, precisamente lo que le da fuerza a las demandas, que no se trata de lo que un individuo plantea, sino de lo que el colectivo “nosotros los trabajadores”, necesita o considera justo. Sin embargo, al mismo tiempo, el representante queda expuesto en esa representación. Una entrevistada lo ilustra con claridad: *“Yo me expongo (...): nosotros transmitimos lo que los trabajadores reclaman, (...) también estamos de acuerdo en varias cosas pero no soy yo con nombre y apellido que se está quejando del uniforme, por ejemplo. No soy yo que se está quejando del sueldo, no soy yo que se está quejando de que necesito una silla ergonómica.”* Así, uno de los costos, radica en el hecho de que, en determinados momentos, la capacidad colectiva encarna en un cuerpo, el del representante sindical. No habría “libertad sindical” en términos de capacidad colectiva si personas no ejercieran la libertad individual de elegir ser dirigentes sindicales, aún exponiéndose, aún corriendo riesgos, aún enfrentándose a dilemas morales.

Resumiendo, los costos del ejercicio de la libertad sindical por parte de las dirigentes se dan fundamentalmente en dos ámbitos.

- En el ámbito profesional – laboral: formación trunca, imposibilidad de ascensos, uso del tiempo, estigma.
- En el ámbito familiar y de pareja: desaveniencias, uso culpable del tiempo.

En ambos opera el cuestionamiento al valor que cada dirigente otorga a sus habilidades para el ejercicio de la dirigencia y a su concepción de la identidad de mujer. Así, la estigmatización y humillación, propias de la falta de reconocimiento en una comunidad de intereses, se expresa en prejuicios y murmuraciones que se recortan contra contra imágenes estereotipadas de mujeres, al mismo tiempo que las relaciones de género vigentes empujan a las dirigentes a usurpar cualidades masculinas para ser escuchadas o respetadas como dirigentes.

IV.2.e Conceptos normativos, nociones políticas y referencias sociales.

*No tenemos ninguna duda de que el estado peruano,
los ministros, los funcionarios
no quieren hacer nada por los trabajadores.*

Dirigente sindical.

Como hemos enunciado en el marco conceptual, la historicidad es un elemento constitutivo de las capacidades colectivas (Deneulin, 2008; Reyes Morel, 2008; Dubois,2008). Supone una trama de significaciones compartida que liga el pasado al presente y lo individual a lo colectivo. En ella cristalizan conceptos normativos, nociones políticas y referencias sociales que organizan la acción.

A fin de circunscribir el marco en el que la organización sindical se desenvuelve en la actualidad en Perú, iniciamos los hallazgos referentes a esta dimensión con la reconstrucción del contexto social, político, económico y normativo que las entrevistadas esbozan con sus afirmaciones y apreciaciones.

Un dato revelador de la densidad de esta dimensión es que la relación con la “historia” del movimiento sindical en Perú (o de un sindicato en particular) ha sido espontánea. Es decir, para poder explicar la situación actual, las entrevistadas han visto necesario referirse a hechos del

pasado, los cuales, claro, son interpretados en el mismo momento de ser enunciados. Metodológicamente hemos optado por asumir este relato como telón de fondo contra el que se recortan las acciones del sindicato y de las dirigentes entrevistadas, esto es, el escenario en el que se despliegan las dimensiones individual y colectiva de la libertad sindical. Si bien hemos recurrido a fuentes secundarios a fin de chequear y validar los datos duros, la carga valorativa de la interpretación que las dirigentes hacen de esos hechos o datos, ha sido mantenida.

En primer lugar, la mayoría de las dirigentes entrevistadas aluden a la política laboral llevada adelante desde los inicios del gobierno de Alberto Fujimori⁶⁷. Siendo trabajadoras estatales⁶⁸ han vivido en carne propia la política de achicamiento del Estado, y su contracara, el proceso de disciplinamiento del movimiento sindical⁶⁹. Ellas narran e interpretan la historia con sus propias palabras. En ese mismo movimiento están también delineando elementos que recortan su propia subjetividad.

En lo que sigue, enlazamos los relatos de varias dirigentes. Es crucial acceder al cuadro que se compone cuando las diferentes voces convergen al evocar un período histórico de manera espontánea, porque, reiteramos, no hubo ninguna pregunta dirigida a explorarlo, y porque constituye el escenario sobre el que las dirigentes y el sindicato despliegan sus acciones.

“En los 90 Fujimori desactiva los sindicatos. Fujimori destruyó lo que sería la columna vertebral del sindicalismo, todos los cuadros antiguos y los que se estaban proyectando como cuadros fueron

⁶⁷ Sobre el primer gobierno de Alberto Fujimori, Denis Sulmont sostiene: “El ejecutivo promulgó un conjunto de dispositivos legales orientados a flexibilizar el empleo y restringir la capacidad de acción colectiva de los trabajadores, particularmente el Decreto Legislativo 728, llamado “Ley de Fomento del empleo” (1991) y el Decreto Ley 25593, referido a “las relaciones colectivas de trabajo” (1992). Este último fue objeto de numerosas observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Esta reforma laboral drástica se hizo sin debate político público” (Sulmont, 2006)

⁶⁸ Yusuke Murakami indica que “cuando los trabajadores públicos se pusieron en huelga en noviembre de 1990, el presidente peruano promulgó un decreto supremo de urgencia que declaró ilegal cualquier huelga realizada que no reservara el personal necesario para garantizar la prestación de servicios básicos (...); especificando que los funcionarios que participaran en la mencionada huelga ilegal serían despedidos” (Murakami, [2007]2018:257)

⁶⁹ Jim Thomas señala que “Las ‘reformas’ del mercado laboral incluyen cambios en los contratos que facilitan el despido, el debilitamiento del poder sindical y una reducción en el valor real del sueldo mínimo al no ajustarlo de acuerdo con la inflación” (Thomas, 1999:256). Más adelante, citando a Mauceri, explica: “los sindicatos también tuvieron que confrontar problemas políticos. Sendero Luminoso trató de infiltrarse en los sindicatos, y asesinaron a varios líderes sindicales en el proceso, mientras que las fuerzas de seguridad adoptaron una actitud represiva frente al movimiento sindical. Esta combinación de factores debilitó enormemente al movimiento sindical e hizo que fuera más fácil para Fujimori reducir los derechos laborales por decreto” (Thomas, 1999, 278)

sacados, y asesinados al hambre, porque tampoco los reciben en otros trabajos por el hecho de haber sido sindicalistas, entonces hay gente que ha tenido que dedicarse a sobrevivir con su familia.”

Una entrevistada relata su experiencia personal en esos años: *“a los 24 años, era ya una mujer casada con hijos, muy joven me hice de hijos, y con un esposo no muy responsable, yo tenía la carga de la familia y todo, por eso definitivamente fue para mí bien, bien difícil quedarme sin trabajo.”*

Este último testimonio nos propone imaginar, en la clave del EC “un individuo importa” (Robeyns, 2017), cómo fue haber sido despedida siendo mujer y madre. Algunas de ellas eran ya, además, dirigentes sindicales.

La primera entrevistada continúa: *“A eso le agregas todo el marco legal que existe, o mejor dicho que no existe, de protección al derecho de sindicalización, de huelga, derecho al trabajo, etc. entonces con todo ese marco legal, mas sin un cuadro directivo, una columna vertebral de gente sindicalista que está dispuesta a luchar, entonces...”* La dirigente no culmina su frase, pero se percibe en ella la mirada pesimista sobre la actualidad del movimiento sindical, fruto de episodios anteriores.

Una entrevistada puntualiza: *“Cuando Fujimori cierra el Congreso y en el ánimo de empezar a despedir gente o tener por lo menos el control de determinados espacios y entidades, introduce dentro del sector público al régimen laboral privado, con el régimen laboral privado tú no tienes una carrera.”* Ese mismo régimen laboral que varios sindicatos se esfuerzan por alejar de la arbitrariedad de la autoridad de turno, aún en la actualidad, a través de reglas y procedimientos claros.

Una dirigente evoca la etapa siguiente: *“Ya cuando retorna la democracia con Paniagua, (...) los trabajadores nos volvemos a encontrar, a juntar, porque muchos habían sido dirigentes sindicales.”*

El gobierno de transición devolvió el entusiasmo. Y otra dirigente avanza: *“¿Y Paniagua qué hizo? Paniagua restituyó a los altos mandos militares y policiales que habían sido defenestrados con Fujimori el 5 de abril del año 92 y también a los magistrados del Tribunal Constitucional, a todos ellos, les pidió perdón y nosotros nos quedamos mirando y dijimos: ¿Cómo? ¿Y nosotros? Nosotros que hemos puesto los muertos, hemos puesto el pecho, hemos salido a las calles, nuestros hijos han salido con nosotros a marchar para que retorne la democracia, no nos van a pedir ni siquiera*

perdón, entonces nos juntamos y fuimos a decirle eso al Presidente.” El entusiasmo da paso al desencanto y éste a la rabia por lo que es vivido como una injusticia. Ello empuja la acción colectiva.

Entonces “se sacó una ley por el Congreso para que se revisaran los despidos, porque nosotros decíamos: eso ha sido un cese colectivo masivo y no ha sido solamente en el 92, ha sido de toda esa década, además se vendieron las empresas del estado, se privatizaron y todos sus trabajadores terminaron en la calle.” Una entrevistada concluye: “Entonces nuestro trabajo estaba en demostrar que eso había sido una política laboral de gobierno y el cese no había sido voluntario sino una coacción”. Y otra dirigente recuerda: “En el año 91 vinieron todos los ceses colectivos, vinieron las presiones para las renunciaciones, vino de todo. Cesaron 300 mil trabajadores en la década del 90 al 2000⁷⁰”

Así, entre varias dirigentes organizan un relato histórico que da cuenta de la trayectoria de los trabajadores del Estado a partir de la década del 90. Es a partir de esta historia que ellas comprenden el accionar de los sindicatos de entidades públicas en la actualidad y su lugar en ellos.

Un aspecto de peso en el contexto actual que las dirigentes entrevistadas dibujan es el económico. Una dirigente señala: *“Nuestro sueldo está congelado desde el año 1996. Profesionales ganan 3000, técnicos su sueldo es 1500, con descuento sacan 1200, 1100. Son gente que tienen temor que la saquen del trabajo, se mantiene ahí, no tiene vida familiar, se quedan hasta las 7, 8 de la noche, ¿a qué hora llegan a su casa?”* En la misma línea, muchas señalan la prohibición legal de negociar salarios de manera colectiva.

En otro orden de cosas, un trazo que aparece como fondo de la labor sindical actual es la corrupción, tanto a nivel de las entidades del estado como de los propios sindicatos, y las entrevistadas ubican sus acciones en ese marco. Una lo dice así: *“la corrupción es tanta que da cólera, no hace notar las pequeñas cosas que uno hace por los demás, las cosas buenas ¿no? que son poquitas pero ya estás haciendo cambiar el país, ya estás haciendo cambiar las leyes, les estamos mejorando la vida a los trabajadores”* Otra entrevistada explica: *“Esa casta que algunos*

⁷⁰ Cifra que coincide con la que ha defendido públicamente la Coordinadora de Trabajadores Despedidos.

dicen que son de dirigentes sindicales, Rosa María Palacios le llama aristocracia sindical y me da rabia pero a veces tiene razón en parte ¿no? porque han desprestigiado el movimiento sindical, no han contribuido a formar nuevos cuadros, se reparten ahí entre ellos ...” Las emociones, como sostiene Nussbaum, implican una evaluación: la cólera y la rabia son reacciones frente a lo que “no debe ser”. En relación a la corrupción una entrevistada se expresa: *“No nos gusta que en la dirección nacional haya personas que se presentan como dirigentes sindicales pero que no tienen relación laboral con nadie, no trabajan y representan a los dirigentes, tienen asiento en la OIT pero no trabajan y no es porque tengan licencia sindical permanente sino porque no trabajan, no tienen trabajo, no tienen empleo, viven de la cooperación internacional, eso es bien serio. Y muy perjudicial para el movimiento sindical.”* De manera difusa, estas imágenes aparecen en diferentes momentos de las entrevistas. Ellas saben que es la imagen que buena parte de la población tiene sobre los “dirigentes sindicales” en general.

Para completar el panorama, algunas entrevistadas hacen referencia al contexto social más amplio en el que priman valores ajenos a lo colectivo. *“Creo que estamos en un contexto donde el individualismo se ha afirmado”* Lo que lleva a que *“Nadie quiere participar ya en los sindicatos, o sea no es que la gente se pelea por estar en las Directivas.”*

Así, el escenario sobre el cual las dirigentes sindicales y el sindicato realizan su libertad sindical es uno en el que el movimiento sindical ha sido fuertemente golpeado; en el que en la administración pública hay espacio para la discrecionalidad y la arbitrariedad y en el que las posibilidades del sindicato se ven melladas por el sindicalismo corrupto y los estragos de una sociedad en la que el individualismo es un valor prioritario. No parece, ciertamente, el escenario propicio para el desarrollo de una obra magistral.

Scott plantea que los conceptos normativos, las nociones políticas y las referencias a instituciones y organizaciones sociales constituyen un aspecto, junto con otros esbozados, de las relaciones de género. De ahí, la importancia de su inclusión en un análisis que busque comprender el entramado de género en el que las dirigentes sindicales desempeñan funciones. De hecho, Scott plantea que es necesario el análisis de tal entramado en instituciones diferentes a la del parentesco ya que en

nuestras sociedades capitalistas occidentales, el género se construye también mediante la economía y la política (Scott, [1986] 2013:291). Así, además de contextualizar el momento actual en un relación a las últimas tres décadas del movimiento sindical en el Perú, en este acápite relevamos e interpretamos las referencias espontáneas que las entrevistadas hacen sobre conceptos normativos, nociones políticas, económicas y organizacionales ligadas a su labor sindical.

Si bien podríamos identificar símbolos y normas propios de cada sindicato, nos interesa rescatar aquellos elementos comunes a los diferentes sindicatos cuyas dirigentes han sido entrevistadas.

Sobre la libertad sindical, las entrevistadas enfatizan y valoran su dimensión colectiva. En palabras de una entrevistada: *“La única fuerza que tienen los trabajadores es su unidad y su fuerza colectiva y el sindicato es eso. Es la única manera de poder tener una opción colectiva de defensa.”* Una definición claramente política que adquiere todo su sentido en relación al marco histórico-contextual antes esbozado.

En línea con la reivindicación de la dimensión colectiva de la libertad sindical, las dirigentes entrevistadas valoran también los procesos de acción colectiva que el sindicato entraña. Una entrevistada lo manifiesta de esta manera: *“Para ganar los derechos hay que estar en la calle. El Decreto existía pero el Estado no reaccionaba”*. A la inercia del Estado, el sindicato puede oponer su poder emanado del consenso. Claro que ese poder no es algo dado, ni algo que se conquiste de una vez y para siempre, requiere de tiempo, dedicación e imaginación. *“Ahí [en la huelga de hambre de la que participó en 2003] aprendí algo: que la huelga de hambre no es para presionar a la autoridad sino para levantar la mística, fortalecer el movimiento sindical”*. Esto es, hay acciones colectivas (de las que participan individuos, claro) que se realizan con miras a fortalecer la capacidad colectiva, eludiendo su fin instrumental.

La capacidad colectiva requiere de un equilibrio sutil que hay que cuidar de manera permanente. Una entrevistada lo manifiesta así: *“[ser dirigente] es un compromiso que no lo vas a poder asumir sola o solo, los derechos sindicales son colectivos, por lo tanto la ética sindical tiene que estar siempre en una perspectiva del colectivo, o sea no puedes traicionar a tus compañeros, ni tampoco puedes permitir que alguien te traicione, tienes que denunciarlo, tienes que decirlo y tiene que haber*

espacios donde de manera justa se traten los temas". Este testimonio evidencia un tejido de lealtades y valores que sostiene a la organización colectiva y sus acciones, y que requiere, por supuesto, de las individualidades, pero no la agotan.

Como se ha visto, un concepto normativo claro, que ilumina la libertad sindical, es el valor de la acción y procesos colectivos.

IV.4.f Tipos de acción colectiva desplegadas por el sindicato.

Ibrahim (2006) plantea que la capacidad colectiva, surge de procesos de acción colectiva, aquellas en las que confluyen más de dos personas. Entre las acciones colectivas que hemos identificado, se encuentran: plantón; incidencia o lobby en el Congreso⁷¹; elaboración y presentación de propuestas de ley; incidencia con autoridades; formulación de Estatutos para servidores de la institución; búsqueda de referentes con experiencia que puedan orientar procesos; redoblamiento de actividades laborales⁷²; vigilia⁷³; confección y presentación del pliego de reclamos; constitución y ejecución de las mesas de negociación; realización de asambleas generales⁷⁴; negociación de laudos arbitrales; huelga; confección y elaboración del pliego petitorio. *"Ese es nuestro trabajo, insistir, insistir hasta lograr la nivelación de remuneraciones"* concluye una entrevistada. Podríamos resumir las acciones colectivas presentadas como *formas de insistencia*.

Respecto del lobby en el Congreso una entrevistada señala con claridad: *"El problema es Economía y finanzas"*. Y otra, dando cuenta de uno de los resultados más comunes de este tipo de acción colectiva narra: *"Me sentí derrotada porque imagínate, imagínate haber recorrido todo el Congreso y haber tenido las reuniones con todos los asesores de todas las bancadas, ¡miserables!"*

⁷¹ Lo repiten casi todas las dirigentes entrevistadas puesto que el Congreso es la entidad que aprueba cada año el Presupuesto para el año siguiente. Si se trata de conseguir un aumento en la remuneración, objetivo mencionado en todas las entrevistas, es el Congreso la institución clave para lograrlo, puesto que se descuenta que no lo conseguirá la autoridad máxima de la entidad en negociación con el MEF. A pesar de la recurrencia al lobby, rara vez se logra incidir en el presupuesto; de ahí las mencionadas "estrategias" para obtener un mayor ingreso.

⁷² *"Mientras otros dejaban de trabajar, no iban a trabajar, nosotros asumimos lo contrario, nos quedábamos hasta las 12 de la noche"*, relata una entrevistada.

⁷³ *"Salimos con nuestras velas afuera del centro de trabajo"*, explica una entrevistada.

⁷⁴ En ocasiones, la elección del lugar en el que se realiza la Asamblea de afiliados forma parte de una acción colectiva que busca manifestación y visibilidad. Una entrevistada cuenta: *"Hacemos las asambleas generales en el patio que está en la puerta del departamento de recursos humanos, ahí les juntamos los 700, 800 trabajadores."*

IV.4.g El lugar de lo femenino en la organización.

*¿Tú sabes con quien estás hablando y escuchas lo que dices?, le digo.
Dirigente sindical mujer a dirigente sindical hombre*

En su análisis sobre organizaciones burocráticas Acker, en consonancia con estudios anteriores, concluye que dada la descripción de los puestos de trabajo “la persona abstracta y sin cuerpo, que ocupa un puesto abstracto y sin género determinado, no tiene sexualidad ni emociones y no procrea (...) lo cual ayuda a reproducir las relaciones de género subyacentes” (Acker, [1987] 2000:132). Como hemos dicho, lo interesante de este planteo es que ubica la categoría género allí donde se pretende que no hay nada. Así, la definición de neutralidad no está dada por lo no cargado de valor, sino, todo lo contrario por lo masculino soterrado. Nos propusimos entonces explorar si la emotividad, territorio femenino por excelencia en la distribución binaria de cualidades, está presente y de qué manera en el marco del ejercicio de la libertad sindical, porque en “las organizaciones genéricamente neutras no hay espacio para otros procesos con cuerpo, como la reproducción humana o la libre expresión de las emociones” (Acker, [1987] 2000:133 citando a Burrell, 1984, 1987).

Por su parte, Nussbaum inicia su provocador texto sobre emociones políticas con una sentencia que, aún siendo evidente, hace tambalear el edificio racional que ancla en las formas y los procedimientos: “Todas las sociedades están llenas de emociones” (Nussbaum, ([2013]2014:13) y todas las vidas humanas individuales también” (Nussbaum, ([2013]2014:16). Esta admisión es teórica y al mismo tiempo política. Lo central de su planteo, que retoma a Rawls, radica en sostener que las emociones “no son simples impulsos, sino que incluyen también valoraciones que tienen un contenido evaluativo” (Nussbaum, ([2013]2014:19), lo que justifica su inclusión en los análisis de bienestar. Así, cuando las dirigentes sindicales expresan emociones (aún si son conminadas a no hacerlo) existen principios que sostienen esas emociones. Este posicionamiento aleja a las emociones del imaginario sobre el desborde o la no retención que serían propias del universo femenino, para situarlas en el lugar de criterios en función de los cuales se evalúan situaciones y relaciones.

En las entrevistas las dirigentes expresan sus emociones en diversas ocasiones: para justificar su opción por la actividad sindical, para comentar su posicionamiento respecto del contexto político o social, para evaluar hechos históricos. Inclusive reivindican la emocionalidad como estrategia para el logro de los objetivos del sindicato. Así, pareciera haber en ellas, en tanto que sujetos, lugar para una emocionalidad que valoran de manera explícita. No en vano, contrastan la confrontación femenina (característica como hemos visto enunciada por la mayoría de las entrevistadas para sí mismas) con la medida masculina. *“Las mujeres somos más decididas, nos enfrentamos con más valor. Los varones son más timoratos, están por ahí dando vueltas...Las mujeres somos más aguerridas.”* O también: *“Alguien tiene que hablar, es bueno que esté una mujer porque la mujer...yo creo que nosotras sí como que enfrentamos.”* Un testimonio se explaya en esta idea: *“Nosotras decimos cosas que a veces los hombres no dicen, o sea los hombres están así, claro muy cordiales, muy educados, eso está bien yo también lo hago pero a veces hay que decir las cosas ¿no? Yo un día dije cosas muy fuertes y el ministro miró a todos sus funcionarios y ninguno me dijo mentirosa, ni calumniadora. Los miró como diciendo ¿por qué pasa esto y yo no lo sé?”* Este testimonio da cuenta de una situación en la que, según su percepción, la voz de una mujer da cauce a lo que los hombres no se animan a decir.

¿Qué ocurre con las emociones al interior de las relaciones que se tejen en el sindicato? Algunos testimonios son ilustrativos al respecto. *“Yo antes era muy, muy fuerte, iba muy directa, demasiado pero ahora no, ahora por un amigo, el que era secretario general antes, como que me ha enseñado a tener paciencia, a escuchar, a medir a la gente, y después ya discutir, pero antes no, antes era impulsiva, ahora no”,* relata una entrevistada. Otra comenta: *“He aprendido de mis compañeros, sobre todo del secretario general que uno debe tener el corazón caliente pero la cabeza fría. Que siempre es mejor calcular las cosas como en un juego de ajedrez porque al final la gente no te elige solo para que pelees por ella si no para que resuelvas problemas. Porque si tú permanentemente estas confrontando no logras soluciones”* Si bien ambos testimonios narran la inducción a las artes de la negociación, de manera concomitante, pareciera haber una especie de domesticación de la emocionalidad femenina, llevando a las dirigentes de lo que aparece como desborde hacia el borde de la masculinidad medida, racional, retenida. Es interesante observar que ambas anécdotas tienen como “maestro” a un hombre, ambos ex secretarios generales del sindicato en cuestión. La emocionalidad femenina, aparece así tanto como un valor para ellas mismas, como algo temerario,

una amenaza que hay que encauzar. Si, como hemos dicho, “las emociones implican unas evaluaciones cognitivas” (Nussbaum, ([2013]2014:23), ¿qué pasa con los principios que sostienen a la emoción cuando ésta es domesticada? ¿Permanecen pero desplazan su manifestación? O por el contrario, ¿se morigeran junto con la emoción? Interesantes preguntas para una futura investigación que haga pie en la dupla conceptual emociones-principios.

El reverso del destierro de la emocionalidad y en general, aquello que recuerde al cuerpo sexuado y gestante de la mujer, son las relaciones cimentadas en la primacía del varón y lo que se interpreta como características masculinas. Lo que las entrevistadas denominan, machismo. Una entrevistada sintetiza: *“Algunas cosas han sido difíciles porque siento que hay mucho de machismo, no solamente en los compañeros sino también en las compañeras.”* Otros relatos son específicos. Por ejemplo, una entrevistada reflexiona: *“En la estructura de los sindicatos muy pocas secretarías generales hay. Si es que llegas como mujer a la dirigencia te ponen en Actas o en Asistencia social que no sé para qué sirven esos cargos, porque son ya desactualizados.”* Lamentablemente, dada la inexistencia de datos que den cuenta de la composición de las Juntas Directivas de los Sindicatos de la administración pública, no podemos corroborar la afirmación a nivel macro. Como hemos dicho, ellos se cumple en nuestra pequeña muestra, en la que sólo el 23 de las entrevistadas ocupa el cargo de Secretaria General. Independientemente de ello, la percepción de la entrevistada es elocuente acerca de las relaciones que se tejen entre hombres y mujeres en el sindicato. Otra entrevistada reflexiona: *“El mundo sindical sigue siendo un espacio para varones o machos como dicen ellos. En las bromas eso siempre está presente, siempre sale, ellos son los galanes, hay que aceptarles los piropos, no entienden pues que las mujeres somos personas.”*

En la misma línea otra entrevistada relata: *“Yo al principio hablaba y me decían: apúrese pues compañera, termine de explicar..., y cuando comienzo a hablar: ¡ah, otra vez! Sino tú puedes decir algo, mientras no lo repite el hombre ¡ah ya, okey, perfecto! lo que ha dicho el compañero está bien, tú lo has repetido 3 veces y no te hacen caso. Eso me pasa a mí todo los días.”* En este testimonio, la dirigente entrevistada da cuenta de estrategias masculinas de desacreditación como no dar la palabra o negarse a escuchar, por un lado, y de validación, como tomar palabras dichas por una mujer y hacerlas propias, por otro. Tales estrategias han sido relevadas en otros contextos institucionales.

La misma entrevistada concluye: *“En 2 o 3 oportunidades me he tenido que tragar las lágrimas porque no les iba a dar el gusto de ponerme a llorar delante de ellos pero me las tragué, te lo digo con toda sinceridad porque yo decía: oigan acá traemos aportes, hemos hecho propuestas de proyectos de ley, o sea no vengo yo a quitarles nada ni me interesa quitarles nada porque tengo mi propio espacio.”* La dirigente entrevistada desestima ubicarse en la arena de la competencia masculina; ella reafirma su espacio, su “cuarto propio”.

Así, las emociones de las mujeres en relación a las situaciones de injusticia parecen ser toleradas, mas no valoradas por entero en el sindicato; de ahí el afán de recortarlas. Emanan de esas emociones, amenazas impredecibles para los líderes sindicales tradicionales.

Al indagar acerca de los logros y las demandas de los trabajadores no surgió de manera espontánea ninguna mención referida específicamente a las mujeres. Este dato ya es elocuente respecto de la problematización del lugar de la trabajadora mujer en los sindicatos. Ello contrasta con los relatos y testimonios espontáneos que la mayor parte de las dirigentes entrevistadas expresaron en relación a sus propias dificultades como dirigentes mujeres en un ámbito masculino como el sindical.

Ante la pregunta acerca de la existencia de demandas puntuales de las trabajadoras mujeres, formulada con el objeto de distinguir necesidades materiales de intereses estratégicos, las respuestas son bastante uniformes: o se menciona el logro de lactarios, o se manifiesta que no existen tales demandas. En cuanto a la instalación de lactarios en instituciones públicas, tres atingencias: a) efectivamente se trata de un logro; b) que ha sido obtenido en 2016 por Ley 29896⁷⁵; c) y que sigue ubicando a la mujer en su rol reproductor.

Una última pregunta acerca de las demandas de las mujeres ha sido vinculada a la toma de conocimiento y/o realización de acciones por parte del sindicato en relación a acoso laboral y/o acoso sexual a mujeres en el trabajo, dado que los datos oficiales dan cuenta de que se trata de un

75 Ley Nº 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Establece la obligatoriedad de contar con un lactario para todas las entidades públicas o privadas donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil.

problema social relevante⁷⁶. Sin embargo, todas las entrevistadas han manifestado no haber tenido conocimiento desde el sindicato. Como en el caso de la reflexión anterior sobre los lactarios, es probable que no haya habido una búsqueda intencional de información por parte del sindicato.

Esta ausencia de lugar para las necesidades específicas de las mujeres en las demandas del sindicato da cuenta de las relaciones de género que se construyen y reproducen en el sindicato. Es claro que el sindicato es un tipo de institución anclada en “la clase”, por lo que es difícil incorporar la categoría género a su estructura, como lo demuestra la experiencia internacional. Creemos que el cambio puede venir desde el lugar de las propias dirigentes y afiliadas sindicales. El movimiento indígena puede fungir de faro en este sentido ya que “de la misma manera que las mujeres indígenas podrían negarse a dar prioridad a las demandas indígenas ciegas al género dentro del movimiento indígena, también se niegan a considerar las demandas exclusivamente basadas en género y criticar el etnocentrismo de las plataformas feministas”, (Rousseau y Morales Hudon, 2015:9), ubicando con claridad de identidad de indígenas mujeres.

Esta ausencia de las demandas de las mujeres va en sintonía con el lugar (marginal) de “lo femenino” en el sindicato. Aún sin ser percibido como tal, ello constituye un coste de participar en el sindicato para las mujeres.

Retomando la expresión de Evans diremos que el lugar de lo femenino en el sindicato expresa una de las “formas sutiles de falta de libertad”.

⁷⁶ Ante la ausencia de datos oficiales sobre acoso laboral en la administración pública, consigamos datos relativos a la actividad privada. En 2015, la consultora Aptitus señaló que el 30% de las trabajadoras peruanas sufre de acoso en el trabajo, principalmente de discriminación (42%) y bullying laboral (39%), y, en menor medida, de hostigamiento sexual (19%).

V. Conclusiones

En este acápite se presentan las principales conclusiones del trabajo de investigación así como preguntas que emergen de él y que podrían sugerir futuras líneas de investigación.

Para explorar la dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas hemos tomado las dos dimensiones que configuran la libertad sindical: individual y colectiva y las hemos explorado en tanto que capacidades, individual y colectiva respectivamente, a través de las vivencias de mujeres dirigentes sindicales. Ello desde un prisma conformado por el marco conceptual que provee el EC (en el que incluimos sus debates abiertos) en diálogo con categorías procedentes de la teoría feminista. El análisis arroja resultados de interés tanto en términos conceptuales como prácticos.

En primer lugar, la exploración de la literatura sobre capacidades colectivas ha permitido ordenar los niveles de análisis en los que venía dándose la discusión al interior del EC, y ha permitido distinguir diferentes referencias a lo colectivo: entornos, sujetos, procesos y resultados. Ello posibilitó identificar una definición, la que propone Reyes Morel (2008), que hemos complejizado con la integración de categorías procedentes de la literatura feminista; y con referencias al “poder”. Así, entendemos que la capacidad colectiva es el *éxito en la constitución de una comunidad de significación*, en tanto ello implica *capacidad de concertación y de cuestionamiento de las relaciones de subordinación* (de género u otras). Esta definición da cuenta de la existencia de capacidades colectivas y evidencia la necesidad de teorizar y explorar empíricamente sobre ellas. El trabajo de investigación que presentamos corresponde a un ejercicio de aplicación concreto de la definición al ámbito específico de la dirigencia sindical. En el cuadro que sigue mostramos la correlación que hallamos entre los atributos teóricos de la capacidad colectiva tal y como ha quedado definida (primera columna) y su realización en la dimensión colectiva de la libertad sindical (segunda columna).

Cuadro 7. Contraste entre atributos teóricos y fácticos de la capacidad colectiva

| Atributos teóricos de la capacidad colectiva | Su expresión en la dimensión colectiva de la libertad sindical |
|---|--|
| No podría lograrse por la vía individual (requiere de participación y compromiso) | Existencia de afiliados y dirigentes; desarrollo de procesos de acción colectiva |
| Sus logros se vuelcan a los individuos, pero también sobre sí misma | Valor instrumental y constitutivo del sindicato, tanto para los trabajadores (por ejemplo aumento de salario y dignificación de los trabajadores) como para el propio sindicato (por ejemplo aumento de afiliados y respeto de los trabajadores y autoridades hacia los representantes y acciones del sindicato) |
| Afecta la percepción del bien y por esa vía las elecciones individuales | Responsabilidad y ética sindical |
| Se inscribe en un continuo socio-histórico | Las demandas actuales y lo que se considera logros, son producto de la estructura del mercado laboral y de la política laboral de las últimas décadas. |
| Entraña relaciones de poder (poder como concertación; poder simétrico y asimétrico) | Relaciones entre hombres y mujeres; entre quienes participan y quienes no participan; relaciones con las autoridades. Procesos de acción colectiva. |
| Atañe al sentido intersubjetivo propio del ser humano | Vocación de servicio, empatía, compromiso. |
| Está dotada de género (aunque ello no sea explícito) | Domesticación de las emociones; naturalización de relaciones patriarcales; producción de representaciones que se constituyen en criterios evaluativos. |
| Implica tramas de significación compartidas | Valores, referencias políticas, símbolos culturales, representaciones, significados comunes. |

En este sentido queremos señalar la pertinencia del recorte realizado en la conceptualización de las capacidades colectivas que ha permitido analizar la capacidad colectiva que encarna en el sindicato sin mezclar niveles de análisis.

En el ejercicio de la libertad sindical en términos individuales se pone en juego la subjetivación de las entrevistadas en su doble vertiente de mujeres y dirigentes sindicales. Las mujeres dirigentes entrevistadas encuentran en la dirigencia la posibilidad de luchar por lo que creen justo y de sostener valores muchas veces enmarcados en un discurso religioso, aunque ello les cause algunas dificultades en el terreno de las relaciones íntimas o familiares. El compromiso en términos de Sen, en el sentido de poder hacer algo por la justicia del mundo, y la empatía son valores con los que las dirigentes se identifican y que organizan su actividad sindical. De manera concomitante, esos valores acarrearán emociones como ira y rabia ante situaciones consideradas injustas.

Tanto los valores como las emociones conducen a las dirigentes a formar parte de los sindicatos y a aceptar postular y ejercer cargos dirigenciales. Al hacerlo, ponen en práctica una ética de la

responsabilidad que las lleva a prepararse, muchas veces de manera autodidacta para negociar de manera eficiente con las autoridades. Ello las hace concebirse como *iguales* que las autoridades, lo que refuerza en ellas una autorreferencia positiva acerca de su identidad de dirigentes sindicales.

Así, si como hemos dicho, las capacidades individuales son “oportunidades reales para los seres y haceres” (Robeyns, 2017:171) la dimensión individual de la libertad sindical es efectivamente experimentada por las dirigentes entrevistadas como una capacidad individual.

En cuanto a la dimensión colectiva de la libertad sindical, ella ha sido explorada a través de variables relativas a la conceptualización de las capacidades colectivas y a la problematización de las relaciones de género al interior de grupos e instituciones: símbolos disponibles; valor instrumental; valor constitutivo; costos y restricciones; conceptos normativos, políticos y sociales; tipos de acción colectiva y el lugar de “lo femenino” en la organización sindicato.

En el desarrollo del marco conceptual nos preguntábamos de manera dicotómica si el sindicato podía promover capacidades valiosas o, al contrario, reproducía estructuras injustas. A la luz de lo expuesto podemos concluir que ocurre tanto uno como lo otro. Por un lado, las dirigentes atribuyen valor constitutivo e instrumental a su participación en el sindicato, lo que nos habla de capacidades valiosas. De otra parte, si el sindicato aún no recoge las diferencias y brechas de género en su seno, ni se preocupa por indagar, visibilizar y promover intereses estratégicos de las mujeres, estará, aunque sea por omisión, reproduciendo estructuras injustas.

Un hallazgo importante radica en la comprobación del valor constitutivo de las capacidades colectivas para el caso en estudio. Los relatos de las dirigentes entrevistadas dan cuenta del impacto que la participación en el sindicato, en particular como dirigentes, tiene en su identidad y su vida. Un dato elocuente al respecto es el intercambio recurrente entre la primera persona del singular (yo) y la primera del plural (nosotros) al hablar de su participación en el sindicato. De hecho, aparece una entrada ambivalente para la identidad de la dirigente sindical: su yo se confunde con el nosotros (sindicato); y al mismo tiempo ese nosotros (los trabajadores que demandan /reclaman) no expresa necesariamente a su yo individual. En este sentido, la dimensión

individual y colectiva de la libertad sindical están imbricadas de manera tal que sólo un ejercicio analítico puede distinguirlas.

Evans habla de las formas sutiles de falta de libertad, ésas que en determinados entornos pueden estar incidiendo en las elecciones individuales, en detrimento del desarrollo de capacidades valiosas. Dado nuestro análisis, consideramos que el uso de la categoría género ha resultado fértil en la identificación de esas formas sutiles de falta de libertad, que muchas veces se dan en forma de estructuras mentales de clasificación y percepción (el *habitus* bourdiano) que: a) impiden a las dirigentes sindicales identificar intereses estratégicos de las trabajadoras y/o situaciones de desigualdad que debieran ser atendidas; y b) llevan a las dirigentes a enmarcar algunos de sus rasgos identitarios sobresalientes como designios de la naturaleza o divinos, impidiendo así reconocer en tales rasgos marcas propias que producen una diferencia.

Aún cuando, como dijimos, la definición de Evans sobre las capacidades colectivas pareciera estar más ligada a entornos colectivos que a capacidades, conservamos su idea acerca de la importancia que tienen las estrategias institucionales para el desarrollo de capacidades colectivas. En este sentido, la atomización del movimiento sindical y el apego de las demandas a la redistribución de recursos estaría dando cuenta de la inexistencia de estrategias tendientes a reforzar el lugar de las organizaciones colectivas. En esta línea el recorte de una definición asible de capacidades colectivas es imprescindible para una promoción institucional de las mismas.

Reyes Morel propone que la capacidad colectiva es el éxito en la constitución de una comunidad de significación y que ello que modifica la concepción del bien de las personas. Luego de lo observado, nos preguntamos si estas premisas ocurren en la dimensión colectiva de la libertad sindical. Sobre la modificación de la concepción del bien, la respuesta es ambivalente. Por un lado, las dirigentes esgrimen argumentos y características que las han empujado a la labor sindical y que son anteriores a ella. Pero al mismo tiempo, algunas relatan modificaciones en su manera de concebir la acción sindical e incluso una labor hecha sobre sus estrategias para ejercer la dirigencia.

En cuanto a la *comunidad de significación*, consideramos que es éste el atributo más débil en la dimensión colectiva de la libertad sindical. La atomización y la baja intensidad de un discurso

compartido (evidente en el caso de la mención de referentes del movimiento sindical) son un signo de esta significación compartida fallida. En adición a ello, tampoco se constituye una trama de significación compartida en torno a cuestiones vinculadas a la categoría género.

Como hemos expuesto, encontramos en la dimensión colectiva de la libertad sindical poder de tres maneras. En primer lugar, de la capacidad colectiva emana (o la capacidad colectiva realiza) ese poder de concertación del que habla Arendt. Como hemos dicho, el poder nunca es propiedad de un individuo sino que pertenece a un grupo. En segundo lugar, encontramos el poder asimétrico en la versión positiva que presenta Sen. En esta acepción, el poder radica en la posibilidad de hacer por los demás lo que ellos no podrían realizar; lo que ocurre con claridad en la dimensión colectiva de la libertad sindical. Por último, también identificamos poder en términos asimétricos a través del uso de la categoría género. Ello nos ha permitido identificar la vigencia y potencia de un imaginario que sostiene valores que subalternizan el lugar de la mujer.

A la luz de lo expuesto, podemos concluir que el ámbito institucional es un ámbito privilegiado para la exploración teórica de capacidades colectivas, aunque de ello no deba seguirse su homologación. La institución excede las capacidades colectivas, pero las contiene como potencia en su seno. Pero ello no sólo en términos teóricos, sino también empíricos dada la importancia de la existencia de instituciones que apoyen el desarrollo de capacidades colectivas, como señalan diversos autores. Ello se evidencia en el caso de la dimensión colectiva de la libertad sindical por su ausencia. Esto es, no existe una política pública que aliente la conformación de sindicatos de los que se espere que emerjan capacidades individuales ni mucho menos colectivas. Tal vez el hecho de demostrar el impacto de la capacidad colectiva en las capacidades individuales pueda constituirse en un argumento a favor de una política que proteja la sindicalización.

A lo largo del trabajo hemos comprobado la paradoja de la que habla Deneulin (retomando a Taylor y Gore): los bienes sociales irreductibles existen más allá de los individuos pero deben su existencia a ellos. Sin el concurso de los trabajadores afiliados y de quienes aceptan ser dirigentes (y son reconocidos como tales) no existiría la libertad sindical como capacidad colectiva.

Pero, como hemos visto, además de la participación individual es preciso verificar si la dimensión colectiva de la libertad sindical, esto es, si la capacidad colectiva es valorada en las estructuras del vivir juntos de la sociedad peruana. Dicho de otro modo, si la valoración social impacta y en qué medida en la realización de capacidades colectivas. A la luz de la historia reciente y dada la evidente atomización de las organizaciones sindicales, así como la inexistencia de datos públicos al respecto, esta capacidad colectiva no pareciera ser valorada socialmente. Una agenda de investigación posible radicaría en la indagación de la percepción social acerca de la dimensión colectiva de la libertad sindical.

Volviendo a nuestro marco teórico, también hemos comprobado dos ideas de Ibrahim (2006) sobre capacidades colectivas. En primer lugar, hemos visto que tanto individuos como colectivos se benefician de las capacidades colectivas. Las propias dirigentes reconocen el valor instrumental de la dimensión colectiva de la libertad sindical, tanto en términos personales (por ejemplo aumento de salario) como en relación al propio sindicato (incremento de afiliados). En segundo lugar, la capacidad colectiva genera tanto capacidades colectivas como individuales; esto es, su efecto se traduce no sólo en términos instrumentales sino de generación de capacidades.

Un elemento elocuente es la tendencia de la mayor parte de las entrevistadas a relatar hechos de la historia reciente para enmarcar acciones que el sindicato lleva adelante en la actualidad o decisiones individuales. La historicidad emerge de manera viva en los relatos; de hecho la vida de estas mujeres y las acciones y formas del propio sindicato, están atravesadas por las vicisitudes políticas y económicas del país, y por la experiencia particular de los trabajadores de la administración pública en ese marco más amplio.

En términos individuales, las dirigentes parecen haber identificado y sorteado los imperativos masculinos albergados en la organización. Ello se evidencia en su condición de “dirigentes” y en las estrategias que emplean para desconocer las relaciones de género vigentes, por ejemplo el humor o el desborde emocional. Sin embargo, en términos colectivos, el sindicato no parece haber tomado en cuenta el sexo y género de los trabajadores a los que representa en el planteo de procesos, acciones y objetivos. Así como “la lucha colectiva de los pueblos indígenas tiende a poner en la sombra las reivindicaciones de las mujeres” (Rousseau y Morales Hudon, 2015:6), la lucha colectiva

del movimiento sindical tiende a subestimar, o peor aún, a impedir que emerjan las reivindicaciones de las mujeres. Así, se considera urgente la puesta en cuestión reflexiva de los objetivos y valores de la comunidad de significación del sindicalismo peruano para permitir que las demandas feministas insuflen el posicionamiento de la organización que se ha articulado históricamente en torno a la clase, omitiendo otras intersecciones.

En relación a ello, cuando se ha preguntado y repreguntado sobre demandas específicas de las trabajadoras mujeres, las respuestas pueden englobarse en dos alternativas: a) se subsume estas demandas en las demandas generales de “los trabajadores”; o b) emergen propuestas ligadas al rol reproductivo de la mujer (lactario, guardería) o circunscriptas a los espacios y tareas que tradicionalmente realizan las mujeres (cuidado). Excepcionalmente emergen otras ideas: justicia fiscal con enfoque de género; desaparecer la secretaría de la mujer del sindicato para transversalizar el enfoque de género.

El uso y exploración de la categoría género en el análisis de las vivencias de las dirigentes entrevistadas han permitido identificar como un dato relevante la emergencia de emociones en los relatos. De otra manera, es probable que las referencias a emociones no hubieran sido tenidas en cuenta, puesto que fue algo que irrumpió con sorpresa durante el desarrollo de las entrevistas. No hubo una búsqueda sistemática y sin embargo, emergen de manera sistemática.

Resaltamos que ninguna de las entrevistadas nombró el deseo de poder, o de renombre o incluso de ejercicio de la autoridad y mucho menos el dinero como motivos para la afiliación; de hecho hablan con énfasis de la responsabilidad y la ética sindical. Incluso varias se quejaron de ese tipo de sindicalistas que traicionan los valores del movimiento sindical, afectando la imagen del sindicato y de la dirigencia sindical en general. Sin embargo, el reconocimiento aparece como un elemento central en la identidad de las dirigentes sindicales. En términos positivos, cuando colegas o familiares confirman con su valoración la autorreferencia que las entrevistadas tienen respecto de su labor como dirigentes. En términos negativos, cuando esa confirmación es denegada a través de un reconocimiento defectuoso o un des-conocimiento del valor que la dirigente aporta al sindicato. Ambas formas de reconocimiento trascienden la identidad subjetiva de las dirigentes para volcarse al sindicato en sí mismo, en el ejercicio de una distorsión *pars pro toto*. Así, utilizando los términos

que Elías ([1976]2016) propone para el análisis de las relaciones entre grupos con diferenciales de poder, podríamos concluir que en ocasiones, la labor de las dirigentes es evaluada en función de las peores características de los peores dirigentes sindicales (inclusive de aquellos que pertenecen a otros sindicatos) y ello se traduce a una evaluación del sindicato en términos colectivos. A la inversa, es decir, con las mejores características de los mejores representantes, ocurre también. En todo caso, es de destacar que ellas en tanto representantes del sindicato, lo encarnan.

Un aspecto específico del reconocimiento está dado por el reconocimiento que viene de parte de las autoridades. Por lo que aparece en los relatos, las dirigentes valoran altamente el reconocimiento que viene de parte de las autoridades. Y ello por varias razones. En primer lugar, todas las dirigentes entrevistadas tienen una trayectoria que oscila entre los 8 y los 27 años de servicio en la entidad en la que laboran, por lo que la autoridad con la que negocian no es sola o primordialmente “el patrón” como lo sería en términos abstractos, sino que representa la máxima autoridad de una entidad con la que se sienten identificadas en términos de valores y objetivos institucionales. En segundo lugar, podríamos inferir que el reconocimiento que viene del punto más alto de la jerarquía adquiere un peso específico más fuerte que el reconocimiento que viene de un par o incluso un trabajador subordinado en términos organizacionales. Como hemos visto en los testimonios, este reconocimiento procedente de la autoridad les permite escenificar esa igualdad que enuncian entre dirigentes y autoridad de la institución. Así, la igualdad jugaría un papel subyacente de importancia en la constitución identitaria de las dirigentes sindicales.

En relación a lo anterior, consideramos que la exploración sobre los motivos para la afiliación sindical ha dado cuenta de dos hallazgos relevantes. Por un lado, emerge un discurso vinculado al compromiso social y la justicia, que va a contracorriente del discurso individualista egoísta que pareciera primar en otros ámbitos de la vida social. Por otro, y de manera concomitante, las entrevistadas ligan esta inclinación a Dios y/o la naturaleza femenina, dos claros argumentos que sostienen el tejido patriarcal de nuestra sociedad. Así, ¿cómo provocar la diferencia si las elecciones se sostienen en un entramado simbólico que habilita y prohíja las desigualdades en las relaciones entre hombres y mujeres? Una vez más, nos encontramos con la pregunta acerca de cómo agujerear la percepción que ha sido constituida en un entorno determinado y que, por lo tanto,

actúa y reproduce los valores que tal entorno promueve. Una pregunta abierta que merece ser dilucidada en estudios de caso.

En términos metodológicos, emerge la fertilidad del marco conceptual acerca de capacidades colectivas puesto que es pertinente para dar cuenta de la dimensión colectiva de la libertad sindical. Asimismo, se reveló potente la conjugación de las categorías procedentes de la teoría feminista con el marco del EC puesto que, en sintonía, han alumbrado vivencias de las mujeres dirigentes y caracteres del sindicato que de otra manera no hubiesen sido atendidas.

Comprobamos que, como propone Bourdieu, la situación de entrevista es propicia para la reflexión, tanto en quien entrevista como en las personas entrevistadas. Si bien no fue un objetivo buscado, y habiendo cuidado que las preguntas estuvieran formuladas sin revelar los objetivos de la investigación, varias de ellas han hecho comentarios acerca de reflexiones que las preguntas les suscitaron.

En campo, este trabajo ha tenido grandes revelaciones inesperadas. Por un lado, conocer pormenores de la precariedad laboral que impera en la administración pública. En efecto, varias dirigentes, para explicar la situación actual, han necesitado hacer un recorrido histórico por un proceso que lleva más de 3 décadas. Esta precariedad va anudada, cómo no, a la arbitrariedad de la autoridad, que cobra formas específicas en cada entidad. Por otro lado, comprobar la atomización del movimiento sindical, lo cual redundaba en un debilitamiento claro de su capacidad negociadora. Y por último, establecer un diálogo con mujeres de diferentes edades y trayectorias, todas con el afán de transformar, aunque sea un poco, las condiciones laborales, y por ende de vida de los/as trabajadores/as, porque de eso trata el ejercicio de la libertad sindical para ellas.

Así, habiendo explorado las dos dimensiones de la libertad sindical desde el marco conceptual del EC en diálogo con las categorías procedentes de la teoría feminista, concluimos que, efectivamente, existe entre la capacidad colectiva (dimensión colectiva de la libertad sindical) y capacidades individuales (en principio pero no sólo razón práctica, afiliación y control sobre el entorno) una dinámica de refuerzo positivo.

VI. Referencias bibliográficas

Acker, J. (1987). "Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género." En Navarro, M y Stimpson, C. (Compiladoras) (2000). *Cambios sociales, económicos y culturales*. México: FCE.

Ansión, J. (2014). "Poder y enfoque de capacidades. Una mirada socioantropológica." En Tubino, F., Romero, C. y Gonzales de Olarte, E. (2014). *Inclusiones y desarrollo humano: relaciones, agencia, poder*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Arfuch, L. (2005). "Problemáticas de la identidad." En Arfuch, L. et. al (2005). *Identidades, sujetos y subjetividades*. Buenos Aires: Prometeo Libros. Pp.21-44

Bastidas, M. (2016). *Economía del cuidado, empleo femenino y sindicalismo en el Perú*. Lima: CELATS.

Benavente, C. y Valdés, A. (2014). "Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres". Santiago de Chile: CEPAL.

Beriain, J. (1990). *Representaciones colectivas y proyecto de modernidad*. Barcelona: Antrhopos Editorial.

Bourdieu, P. ([1994]1999). *Razones prácticas*. Barcelona: Anagrama.

([1998]2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

([1993] 1999). "Comprender" En *La Miseria del mundo*. Buenos Aires: FCE. Pp.527-543

Chitarroni, H. (Coord.) (2015). *La investigación en las ciencias sociales: lógicas, métodos y técnicas para abordar la realidad social*. Buenos Aires: Ediciones Universidad del Salvador.

Deneulin, S. (2008). "Beyond individual freedom and agency: Structures of living together" in *Sen's capability approach to development*. Pp. 105-124

Despentes, V. ([2006]2018). *Teoría King Kong*. Barcelona: Random House.

Doubois Migoya, A. (2008). "El debate sobre el enfoque de las capacidades: las capacidades colectivas" *Araucaria Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, vol. 10, núm. 20, pp. 35-63 Sevilla: Universidad de Sevilla, España

Elias, N. ([1976]2016). "Ensayo teórico sobre las relaciones entre establecidos y marginados." En *Establecidos y marginados. Una investigación sociológica sobre problemas comunitarios*. México: FCE (pp. 27-71)

Elster, J., & Lynch, E. (1988). *Uvas amargas: sobre la subversión de la racionalidad*. Barcelona: Península.

Evans, P. (2002). "Collective Capabilities, Culture and Amartya Sen's Development as Freedom". *Studies in Comparative International Development*, Vol.37, 2, p. 54-60.

Francke, M. (2017). "*Seductoras, chamberas, amorosas, lindas...Las mujeres y la feminidad en el cine limeño contemporáneo*" En: Kogan, L., Pérez Recalde, G. y Villa, J. (editores) (2017). "El Perú desde el cine. Plano contra plano" Lima: Fondo Editorial Universidad del Pacífico. Pp. 65-84

Fraser, N. (2008). "La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación". *Revista de trabajo*. Año 4. N° 6. Diciembre.

Fuentes, A. (2016). *El misterio del cuerpo hablante*. Barcelona: Gedisa.

Giddens, A. ([1984] 1998). *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Grimson, A. (2015). *Los límites de la cultura. Crítica de las teorías de la identidad*. Burzaco, Argentina: Siglo XXI editores.

Godfrey-Wood, R. & Mamani-Vargas, G. (2016): *The Coercive Side of Collective Capabilities: Evidence from the Bolivian Altiplano*, *Journal of Human Development and Capabilities*.

Hall, S. (2011). "¿Quién necesita identidad?" En Hall, S. y du Gay, P. (2011) *Cuestiones de identidad cultural*. Buenos Aires: Amorrortu. Pp.13-39

Honneth, A. (1997). "Reconocimiento y obligación moral". *Areté Revista de filosofía*. Vol. IX, N°2. Pp.235-252

(1998). "Entre Aristóteles y Kant. Esbozo de una moral del reconocimiento". En *LOGOS. Anales del Seminario de Metafísica*. N° 1. Servicio de publicaciones. Universidad Complutense. Madrid. Pp. 17-37

(2006). "El reconocimiento como ideología". *Isegoría* N° 35. Pp.129-150

Ibrahim, S. (2006); "From Individual to Collective Capabilities: The Capability Approach as a Conceptual Framework for Self-help." *Journal of Human Development*, V.7 n°3, November, pp.397-416.

Martínez-Salgado, C. (2012). "El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias". *Ciência saúde coletiva*, 17(3), 613-619. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>

Miyagusuku, J., Vinatea, L. y Ugaz, M. (2009) "Los convenios colectivos en el Perú: ¿Cómo están negociando las empresas y sindicatos?". Lima: Editorial La Gaceta Jurídica.

Morel, A. (2008). Comunidades de Significación como Capacidades Colectivas. Una revisión comunitarista de la teoría de Sen. *Areté*, 20(1): pp. 137-63.

Murguialday, C., Vazquez, N., y González, L. (2008). "Un paso más: evaluación del impacto del género" Barcelona: Cooperació. Disponible en: http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion_de_impacto_de_genero.pdf

Nussbaum, M. ([2000]2002). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.

(2012). *Crear capacidades*. Barcelona: Paidós

([2013]2014). *Emociones políticas. ¿Por qué el amor es importante para la justicia?* Barcelona: Paidós.

Patrón, P. (2014). "El poder como acción concertada en espacios públicos. Una discusión con Amartya Sen." En Tubino, F., Romero, C. y Gonzales de Olarte, E. (2014). *Inclusiones y desarrollo humano: relaciones, agencia, poder*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Pereira, G. (2006). *Capacidades individuales y capacidades colectivas*. Revista Sistema, Nº 195, pp. 35. Universidad de la República, Uruguay.

PLADES (2016). *Informe de decente en el Perú 2016*. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/0B1L6UjYv4p-7WFZMQmcyU1ZFYIU/view>

PNUD Perú (2012). Estrategia de Igualdad de Género. Disponible en <http://www.undp.org/content/dam/peru/docs/Empoderamiento/Estrategia%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20de%20PNUD%20Peru.pdf>

Renault, E. (2004). "Reconnaissance, institutions, injustice" *Revue de MAUSS* Nº 23. Pp.180-195

Richard, N. ([2002] 2008). "Género" En *Altamirano, C. (2002). Términos críticos de sociología de la cultura*. Buenos Aires: Paidós. p.95-101

Robeyns, I. (2003). "Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting Relevant Capabilities." *Feminist Economics*, 9 (2-3), 2003, pags. 61-92.

(2017). *Wellbeing, Freedom and Social Justice: The Capability Approach Re-Examined*. Cambridge, UK: Open Book Publishers. <http://dx.doi.org/10.11647/OBP.0130>

Rousseau, S. y Morales Hudon, A. (2015). *Paths towards Autonomy in Indigenous Women's Movements: Mexico, Peru, Bolivia*. *Journal of Latin American Studies* / FirstView Article / July 2015, pp 1 - 28

SERVIR (2017). *Negociación colectiva en el sector público*. Disponible en: <http://storage.servir.gob.pe/publicaciones-sc/negociacion-colectiva-sector-publico-2017.pdf>

Scott, J. ([1986] 2013). "Género, una categoría útil para el análisis histórico". En: Lamas, M. (Comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG. (Pp. 265-302).

([2010] 2011). "Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?" En *La manzana de la discordia*, Enero - Junio, Vol. 6, No. 1: 95-101

Sen, A. (1990). "Rational fools: A critique of the behavioral foundations of economic theory". *Beyond self-interest*, p.25-43.

Sen, A. ([1990] 2000). "Género y conflictos cooperativos." En Navarro, M y Stimpson, C. (Compiladoras) (2000). *Cambios sociales, económicos y culturales*. México: FCE.

([1999] 2000). *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires: Ed. Planeta.

[2000]2013). "Trabajo y derechos". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 132. Número extraordinario. Ginebra: OIT. Pp.94-104

(2002). "Response to Commentaries". *Studies in Comparative International Development*. Summer 2002, Vol. 37, No. 2, p. 78-86.

(2007). *Identidad y violencia. La ilusión del desino*. Buenos Aires: Katz editores.

Stewart, F. (2004). "Groups and capabilities." Paper prepared for the "Fourth Conference on the Capability Approach: Enhancing Human Security" to be held at the University of Pavia, Italy, from 5-7 September 2004.

Stewart, F. and Deneulin, S. (2002). "Amartya Sen's Contribution to Development Thinking". *Studies in Comparative International Development*, Summer 2002, Vol. 37, No. 2, pp. 61-70.

Sulmont, D. (2006). *La concertación socio-laboral en el Perú*. Lima: PUCP.

Taylor, V. y Winquist, C. (2001). *Enciclopedia del posmodernismo*. Madrid: Editorial Síntesis

Thomas, J. (1999). "El mercado laboral y el empleo" en: Crabtree, J. y Thomas, J. (editores) (1999) *El Perú de Fujimori* Lima: IEP y CIUP. (Pp. 255-296)

Thorp, R. y Paredes, M. (2011). *La etnicidad y la persistencia de la desigualdad. El caso peruano*. Lima: IEP.

Villavicencio Ríos, A. (2010). "La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación." Lima: PLADES. Disponible en: <http://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2013/09/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PERU-C3%9A-2010-FINAL.pdf>