



**1^{ER} CONCURSO
DE INVESTIGACIÓN
SOBRE DISCRIMINACIÓN
EN LA CIUDAD DE MÉXICO**

**DISCRIMINACIONES MÚLTIPLES Y EXPERIENCIAS
ORGANIZATIVAS DE MUJERES TRABAJADORAS DE
LA CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO Y ARGENTINA**

Magali Marega



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED

Discriminaciones múltiples y experiencias organizativas de mujeres trabajadoras de la construcción en México y Argentina

Magali Marega





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



Clara Marina Brugada Molina
Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

César Cravioto Romero
Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Araceli Damián González
Secretaria de Bienestar e Igualdad Social de la Ciudad de México

Geraldina González de la Vega Hernández
Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

©2025 CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)
General Prim 10, col. Centro (área 2),
Alcaldía Cuauhtémoc,
06010, Ciudad de México
www.copred.gob.mx

Autora
Magali Marega

Coordinación editorial
Yesica Aznar Molina
Jorge Morales Novas

Portada y diseño
Ángel Jesús Velasco Quevedo

Diseño web
Lucero Alejandra Vega Olivares

Fotografía de la portada
Buendía Monroy, Karina. (s.f.). Archivo fotográfico COPRED

Formación del documento accesible
Alejandra Estrada Esparza

Primera edición
Julio 2025

ISBN electrónico:
978-607-99471-7-0

Se sugiere citar este documento como:

Marega, Magali. (2025). Discriminaciones múltiples y experiencias organizativas de mujeres trabajadoras de la construcción e México y Argentina. México: Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, COPRED.

Este documento cuenta con los criterios básicos de accesibilidad.

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, previa autorización por escrito de la institución

El contenido de este artículo es responsabilidad de la persona autora y no refleja el punto de vista del COPRED. Se autoriza la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra con la condición de citar el nombre de la persona autora y la fuente de la publicación para respetar los derechos de autor.

El presente documento es parte de las investigaciones ganadoras del 1^{er} Concurso de Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México en 2023.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 1 |
| La industria de la construcción como sector estratégico | 5 |
| ¿Qué se investigó y cuáles fueron los aportes de las ciencias sociales? | 10 |
| 1. Repensando el trabajo de mujeres en sectores masculinizados: desigualdades, discriminación e interseccionalidades | 14 |
| 1.1 La perspectiva crítica de la colonialidad y el trabajo en América Latina..... | 14 |
| 1.2 El trabajo en el sistema de reproducción social..... | 18 |
| 1.3 Las relaciones de poder, desigualdades y análisis históricamente situados. Los aportes de los feminismos negros para abordar el trabajo y la discriminación | 19 |
| 2. Inserción de mujeres en el sector de la construcción en Santa Fe (Argentina) | 25 |
| 2.1 Mujeres a la Obra | 26 |
| 2.2 Karina: Maestra Mayor de Obras..... | 34 |
| 2.3 Juana: Oficial albañila, delegada sindical y actual presidenta de Mujeres a la Obra | 39 |
| 3. Inserción de mujeres en el sector de la construcción en México | 50 |
| 3.1 ¿Quiénes son las mujeres trabajadoras de la construcción en México? | 56 |
| 3.2 Elizabeth y Elsa: obreras en el sector privado..... | 58 |
| 3.3 Talachas girl, Manas a la obra, Plomeras en Acción, Tablitas insurrektas: una explosión de colectivas feministas de mujeres y disidencias en oficios de la construcción | 68 |
| 3.3.1 Plomeras en Acción..... | 68 |
| 3.3.2 Talachas girl..... | 70 |
| 3.3.3 Manas a la obra | 74 |
| 3.3.4 Otras iniciativas | 75 |
| 4. Conclusiones y recomendaciones para prevenir o eliminar discriminaciones en torno al trabajo de mujeres en el sector de la construcción | 80 |
| Bibliografía | 90 |
| Semblanza de la autora | 99 |

Índice de Imágenes

| | |
|--|----|
| Imagen 1. Publicidad de los talleres en redes sociales de Mujeres a la obra. | 27 |
| Imagen 2. Inundación de Santa Fe-1 de mayo de 2003 | 33 |
| Imagen 3. Serie de tres carteles de las Talachas girl invitando a diversos talleres..... | 71 |
| Imagen 4. Presentación de Talachas Girl en el Seminario Internacional El Trabajo de mujeres en el sector de la construcción en América Latina..... | 73 |
| Imagen 5. Serie de dos carteles de manas a la obra..... | 74 |
| Imagen 6. Publicidad de taller del programa Mujeres Construyéndose..... | 76 |
| Imagen 7. Publicidad del taller de reparación de muros..... | 77 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Edad | 30 |
| Gráfico 2. Ocupación | 31 |
| Gráfico 3. Razón para participar de las capacitaciones (puede elegir más de una opción). | 31 |
| Gráfico 4. Distribución por género en la industria de la construcción por tipo de unidad económica. | 50 |

Introducción

La inserción de mujeres en el sector de la construcción edilicia es un fenómeno relativamente novedoso en América Latina. Los conocimientos, saberes y destrezas en los oficios de la construcción que despliegan las mujeres, sin embargo, han tenido trascendencia en la conformación de nuestras ciudades desde sus inicios. Muchas de nuestras urbes latinoamericanas se han configurado mediante procesos de autoconstrucción y organización urbana popular en los que la participación de las familias, y principalmente de las mujeres, fueron centrales. Sin embargo, la inserción de la fuerza de trabajo femenina en el mercado de trabajo de la industria de la construcción presenta ciertas limitaciones que provienen de ámbitos muy diversos: roles y representaciones sociales sobre la diferencia sexual históricamente establecidos, que no consideran a las mujeres aptas para desarrollar ciertos trabajos; conceptos normativos sobre lo que debe ser o no debe ser una mujer; instituciones y organizaciones del género, como las familias, las escuelas, el mercado laboral, la organización del trabajo, entre otras.

Esta investigación tuvo por objetivo analizar las dinámicas de inserción y segregación laboral de mujeres en el sector de la construcción en Ciudad de México (México) y en la ciudad de Santa Fe (Argentina). Específicamente, propuse analizar, por un lado, las experiencias en torno al trabajo de mujeres y personas de la disidencia sexo-genérica que desarrollan actividades laborales en oficios de la construcción, haciendo foco en las motivaciones, estrategias y recursos que movilizan para acceder y mantenerse en el sector de la construcción. Y por otro, caracterizar los ámbitos productivos en los que se insertan poniendo énfasis en las formas de discriminación que enfrentan y en las estrategias organizativas que despliegan en torno al trabajo en la construcción.

Las preguntas que guiaron la investigación fueron: ¿Cómo se organiza el trabajo en el sector y cuáles son los nudos críticos de desigualdades que se generan a partir de él? ¿Qué estrategias organizativas, formales e informales,

construyen las mujeres para acceder y mantenerse en el sector? ¿Qué modalidades de discriminación y violencia es posible identificar?

En términos metodológicos, analicé las experiencias de trabajo y organizativas de mujeres que:

1. Se desempeñan en alguno/s de los oficios de la construcción y se emplean en obras edilicias (de gran envergadura, medianas y pequeñas) en diversas alcaldías de la Ciudad de México, así como grupos de mujeres "talacheras" que se encargan de reparar o remodelar alguna parte de los hogares o edificios. Para el caso de la Ciudad de México, realicé 8 entrevistas en profundidad a trabajadoras y complementé el material con 25 entrevistas que había realizado en investigaciones anteriores.
2. Participan o participaron de los talleres de capacitación en oficios de la construcción de la Asociación Civil "Mujeres a la Obra" (MO), formada a inicios de 2019 en la ciudad de Santa Fe (Argentina). En Santa Fe realicé 17 entrevistas en profundidad, y como corpus documental secundario, analicé una encuesta que la organización Mujeres a la Obra realizó a 90 trabajadoras de la construcción de la ciudad.

Este trabajo pretende llenar un vacío de conocimiento sobre la experiencia de las mujeres trabajadoras en la industria de la construcción, las formas de discriminación que enfrentan y las alternativas que despliegan para construir condiciones de trabajo y de vidas dignas. El abordaje desde los feminismos permite un análisis situado y riguroso de las desigualdades y múltiples violencias que se inscriben en los cuerpos de las mujeres trabajadoras, al mismo tiempo que el enfoque socioantropológico permite relacionar distintas dimensiones de la problemática de la discriminación analizando los procesos que se generan en sus interdependencias (Achilli, 2005). De allí que resulte central conocer la cotidianidad de los vínculos, sus prácticas, sentires, las relaciones y los espacios que construyen.

Aquí preciso hacer una aclaración relevante. En mi tesis doctoral que tuvo como objetivo analizar las experiencias en torno al trabajo y las formas de politicidad que construyen las mujeres insertan en la construcción en Bolivia y en México, identifiqué innumerables limitaciones para que las trabajadoras puedan acceder a algunos de los oficios de la construcción y permanecer en ellos, y estas limitaciones se intensifican cuando quieren ascender de categoría, proceso significativo en un sistema de oficios como la construcción. En un principio me focalizaba en aquellas que accedían al mercado “formal” de trabajo en la construcción. Sin duda, es un sector sumamente relevante y central en los procesos de acumulación capitalista actuales. Pero, al mismo tiempo, reconocí que se trata fundamentalmente de un trabajo para la sostenibilidad de la vida, especialmente de la creación del hábitat a partir de la construcción de viviendas. De hecho, el papel de las mujeres en los trabajos de autoconstrucción de viviendas ha revestido un protagonismo histórico en nuestras urbes latinoamericanas. Por lo tanto, en esta investigación propuse abordar diversos ámbitos donde las mujeres desarrollan los oficios de la construcción sin delimitar de antemano, el mercado formal de trabajo, profundizando en el caso mexicano e incorporando otra referencia geográfica: la ciudad de Santa Fe, en la provincia homónima de Argentina. Al explorar las experiencias de las mujeres de la construcción en distintos territorios de América Latina pretendo dar cuenta de los modos específicos que adquiere la discriminación interseccional así como también las formas organizativas que desarrollan las mujeres y disidencias para enfrentarlas.

La perspectiva de la economía feminista y de las economías populares permite analizar la heterogeneidad que presenta el sector. El trabajo se despliega en ámbitos considerados formales, regidos bajo la relación asalariada, con reconocimiento de derechos laborales, incluye trabajo por cuenta propia, trabajo familiar, comunitario, colectivas autónomas de oficios, e incluso, en determinados territorios, se vincula con las economías ilegales. Pueden desarrollarse desde emprendimientos muy pequeños, caseros, hasta megaobras; puede tener financiamiento público o privado. Conviven formas extremas de explotación en sectores invisibilizados con desarrollos técnicos y

tecnológicos, de procesos y materiales innovadores. Según la experiencia de las trabajadoras, el trabajo atraviesa diversos regímenes legales y contractuales; se basa en formas de vinculación individual, pero también en relaciones comunitarias. La mirada de las economías populares permite adentrarse en esos pliegues y las perspectivas de los feminismos, especialmente negros y comunitarios, permiten abordar la intersección de economías afectivas, físicas, identitarias, colectivas, al tiempo que analizar la política racial, de clase y sexo-genérica que configura el trabajo en este sector.

La economía feminista y la antropología feminista del trabajo (Marega, 2022) permiten analizar el diferencial de explotación al que se someten ciertos cuerpos y territorios (Cielo et al., 2023). “La noción misma de diferencial alude a su carácter siempre relacional: la diferencia se estructura como jerarquía de sexo, raza y clase” (Cielo et al., 2023: 19). El sector de la construcción es estratégico para la acumulación capitalista, pero también para otros sistemas de dominación, como el patriarcado y el racismo. Al mismo tiempo, la construcción de viviendas constituye una actividad central para los procesos de sostenibilidad de la vida, y la participación femenina en el sector no solo representa un gran potencial para la equidad de género en el mercado de trabajo, sino también para crear formas de gestionar las propias condiciones de existencia.

La industria de la construcción como sector estratégico

A nivel global, la industria de la construcción y el negocio inmobiliario, como sectores para la colocación de los excedentes producto de la reproducción ampliada del capital, representan un papel fundamental en los procesos de acumulación capitalista (Harvey, 2006). La construcción constituye una actividad original donde los modos de producción y las relaciones entre los actores difícilmente pueden ser comparados a un sector industrial "clásico". Combina oficios tradicionales con la incorporación de tecnología de punta. Se la considera una "industria madre", debido a que sus ciclos de crecimiento repercuten en muchas otras industrias asociadas a ella (metalúrgica, maderera, extractivas de todo tipo, del cuero, del transporte, textil, siderúrgica, química) (Marega 2022).

El sector de la construcción se desarrolla en diferentes submercados económicos e implica la producción de ciudad en lo que respecta a edificios (incluye construcción y/o remodelación de edificios comerciales, edificios públicos, estacionamientos), vivienda unifamiliar (comprende todas aquellas construcciones destinadas a unidades familiares autónomas), vivienda social (comprende la construcción y/o remodelación de edificios y barrios destinados a la población de menores ingresos, independientemente de cómo sean financiados), infraestructura vial (incluye construcción y remodelación de calles, caminos, rutas, autopistas y puentes) y demás construcciones urbanas y suburbanas de infraestructura funcional (Leva, 2000). En esta investigación analicé la inserción de mujeres específicamente en los ámbitos de construcción y remodelación de edificios y viviendas. Aun así, esta delimitación presenta una alta heterogeneidad.

En América Latina, y especialmente en México y Argentina que son objeto de este análisis, es posible identificar una gran diversidad de acuerdo al origen de la inversión y el financiamiento. Estas pueden ser obras públicas, privadas nacionales o extranjeras, autogestivas, comunitarias. También difieren en cuanto al tamaño de los emprendimientos. Existen empresas que asumen

grandes obras de ingeniería y conjuntos habitacionales, empresas medianas y pequeñas con distintos grados de perdurabilidad y visibilidad en el mercado, pequeños grupos de trabajo o cuadrillas que trabajan de manera autónoma, y trabajadores y trabajadoras que laboran en remodelaciones o pequeños arreglos y "talachas". También son diversas las experiencias según el nivel de formalización de las relaciones laborales y múltiples formas de organizar el trabajo.

En términos generales, las empresas constructoras contratan a su mano de obra para todas las fases de la construcción, o, lo que es más común, se genera una gran red de subcontrataciones según el oficio o la instancia del proceso productivo. Cada cuadrilla tiene un maestro mayor o contratista que coordina y es responsable del trabajo del equipo. A su vez, cada trabajador/a ingresa a la obra en una categoría específica (ayudante, semi-oficial, oficial, maestro, etc.) y puede, en algunas circunstancias y especialmente si es un obrero hombre, ascender de puesto en el mismo proceso de construcción de un edificio. El oficio se transmite **in situ**, generalmente de la mano del superior inmediato. Los mecanismos de reclutamiento se efectúan casi exclusivamente a través de la recomendación de alguna persona conocida, relacionada por vínculos de amistad, vecindad, parentesco o paisanaje. Una de las características centrales de la organización del trabajo en el sector en América Latina, es el uso intensivo de la fuerza de trabajo y la persistencia del trabajo de los oficios artesanales, como la albañilería, carpintería, herrería y otras actividades afines.

En cuanto a la dinámica del sector en México y Argentina, a grandes rasgos podemos mencionar que, durante las décadas de 1970 y 1980 hubo un predominio del sector público como demandante de obras. Posteriormente, operó un aumento progresivo de la complementariedad con el sector privado, a través de los planes de vivienda social. En ambos países los fondos públicos de vivienda han sido centrales en esta dinámica y las empresas constructoras recibieron incentivos para la maximización de la rentabilidad a corto plazo.

La década de los '80 significó para el sector de la construcción en Argentina un retroceso significativo respecto de los niveles de producción históricos. El descenso permanente en la inversión pública determinó que este sector dependiera exclusivamente de la demanda del sector privado. Al mismo tiempo, la incertidumbre macroeconómica generada por el régimen de alta inflación imperante en la Argentina de los '80 implicó que los activos inmobiliarios se demandaran como reserva de valor (Coremberg, 2000). Luego de la profunda crisis económica que atravesó el país en 2001/2002, el sector de la construcción fue uno de los principales motores del crecimiento del producto bruto interno (PBI), siendo superior al de los principales sectores económicos (industria, comercio, intermediación financiera) y al total de la actividad económica (Woelflin, et al., 2007). Éste proceso estuvo impulsado especialmente por la construcción de viviendas. En la última década operó un fuerte "boom" de la construcción que estuvo vinculado con los altos niveles de rentabilidad del sector agroexportador del centro y sur santafesino que escogió a la industria constructiva como destino privilegiado para invertir sus excedentes financieros (Philipp, 2022).

En México, la creación de los fondos habitacionales constituyó un factor preponderante en el dinamismo de la construcción. En 1972 se fundaron el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE). Estas instituciones gestionaban los créditos para viviendas que construían las desarrolladoras inmobiliarias privadas. La creación y expansión del INFONAVIT y FOVISSSTE permitió el crecimiento de varias firmas nacionales de construcción de viviendas como Casas GEO, Homex y Consorcio ARA.¹ Estas empresas constructoras adquirieron grandes reservas territoriales en los municipios del Estado de México para desarrollar mega emprendimientos de vivienda social (Marega, 2022).

¹ Consorcios ARA se creó en 1977. Aunque se dedica a la construcción de diversas obras como hoteles, plantas industriales, hospitales, etc., se enfoca en la vivienda de interés social.

A partir de los años 90 se profundizó el proceso de terciarización de la economía del país y el desarrollo urbanístico comenzó a vincularse cada vez más con el despliegue del capital financiero inmobiliario. Desde 1987, el Infonavit abandonó su papel de promotor de vivienda, siguiendo los lineamientos del Banco Mundial y quedó únicamente como gestor administrativo de la vivienda de interés social. Fue el sector privado quien se encargó de la producción (Merchand, 2017). Sin embargo, a partir del año 2000, tal como señala Flores (2019), el Distrito Federal y los municipios conurbados de la Ciudad de México, pertenecientes al Estado de México, comenzaron a tomar dos rutas de urbanización distintas. En el Distrito Federal, el gobierno reguló las construcciones masivas, lo que llevó a que en algunos municipios conurbados del Estado de México se emprendiera un intenso proceso de urbanización, basado en una alianza entre el sector inmobiliario y la estructura política municipal. Luego de la crisis financiera inmobiliaria de 2008, a través del Pacto Nacional por la Vivienda, el expresidente Felipe Calderón puso en marcha un plan de rescate del sector empresarial.

A nivel local, la administración del Distrito Federal (2007-2012) en manos de Marcelo Ebrard, permitió la construcción de vivienda masiva en todas las delegaciones e invitó al capital privado a colaborar en la construcción de vivienda popular (Flores, 2019). Durante el período 2012-2018, cuando el gobierno local del Distrito Federal estaba a cargo de Miguel Ángel Mancera

(...) la alianza entre el capital inmobiliario y el sector público se articuló en torno de la promoción de los Fideicomisos de Inversión en Bienes Raíces (FIBRA) que iniciaron operaciones en 2011. Las FIBRAS, basadas en los fondos de inversión inmobiliaria conocidos como REIT (Real State Investment Trust), han favorecido la expansión de edificios de oficinas, centros comerciales, hoteles y parques industriales controlados por portafolios de inversión en manos del capital global, en los que también participan "democráticamente" los capitales locales. (Flores, 2019:22)

Podemos plantear, entonces, que en la Ciudad de México, el "boom de la construcción" siguió, a grandes rasgos, los trazos del desarrollo del capital financiero inmobiliario y las políticas de regulación del suelo en las últimas décadas (Marega, 2022).

Ante este contexto tan heterogéneo, uno de los objetivos que tracé en esta investigación, por lo tanto, fue identificar en qué ámbitos se insertan las mujeres en cada país y qué características adquiere dicha dinámica para visibilizar las múltiples discriminaciones y las respuestas organizativas que construyen.

Si concebimos que el género es una forma de estructurar las prácticas sociales, es preciso relacionarlo también con otros modos de estructuración, como la clase, la raza, la nacionalidad, la edad, etc. Por lo tanto, me interesa indagar en la dinámica de jerarquizaciones que se producen a partir de estas estructuraciones desde una perspectiva interseccional (Viveros Vigoya, 2016; Davis, 2005). Podemos inferir, entonces, que el sector de la construcción es estratégico para la acumulación capitalista, pero también para otros sistemas de dominación, como el patriarcado y el racismo. Por lo tanto, se torna fundamental la concreción de análisis situados que permitan dar cuenta de la complejidad de tales procesos. Abogamos por una mayor equidad en la participación de las mujeres en la construcción, aunque sin contemplar los nudos críticos de desigualdad que crea y reproduce este sector productivo, se corre el riesgo de alejarnos o incluso tomar caminos contrarios a la emancipación de las mujeres que tanto esperamos.

¿Qué se investigó y cuáles fueron los aportes de las ciencias sociales?

El sector de la construcción ha sido ampliamente abordado desde diversas disciplinas, fenómeno vinculado con su importancia en las dinámicas de urbanización a nivel global y el desarrollo del mercado inmobiliario. En nuestro continente resaltan los trabajos histórico-antropológicos de Carmen Bueno Castellanos (1994) en México, Gustavo Lins Ribeiro (2006) en Brasil y Mauro (1986) en Ecuador. Estos pusieron de relieve la centralidad de las relaciones de parentesco, vecindad, amistad, compadrazgo y paternalismo en la estructuración de las relaciones laborales.

Algunos de estos estudios tuvieron como objeto de análisis el carácter migrante de la fuerza de trabajo en este sector industrial (Vargas, 2005; Del Águila y Neiman 2021). Del Águila (2017) ha considerado el proceso migratorio de los trabajadores paraguayos en la industria de la construcción de Buenos Aires como un proceso de proletarización que agudiza la subalternidad experimentada a partir de la condición migratoria. En otro estudio, Sebastian Bruno junto a Álvaro Del Águila (2010) han considerado que las marcadas desigualdades que se dan en tal inserción, responden a un mecanismo de explotación diferencial a la que éstos se ven sometidos. La pertenencia a un grupo de trabajo supone un lazo de lealtad indiscutible que implica el acatamiento de directivas relativas a la extensión (no remunerada) de la jornada laboral, el trabajo en los días no laborales, entre otras discrecionalidades. El capataz-contratista es el empleador directo del trabajador paisano, y por ende quien regula el acceso al trabajo, y quien paga el salario o jornal. Desde una perspectiva similar, en mi investigación de tesis de licenciatura (Marega, 2012) analicé los múltiples procesos de fidelidades y flexibilidades que entrecruzan la jerarquía laboral, con las redes de parentesco, paisanaje y vecindad, a partir de la experiencia de obreros de la construcción en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, Argentina.

En diálogo con estas producciones, en México son relevantes las contribuciones de Aurora Poó Rubio (2007), Marcos Merchand (2017), Flores (2019) y Fidel y

Ziccardi (1986), Gustavo Garza (2003), Guillermo Olivera (2015), Luis Alberto Salinas Arreortua (2019), Claudia Zamorano Villarreal (2007), Alejandra Massolo (1992) sobre el desarrollo inmobiliario y los trabajos de Carmen Bueno Castellanos (1994), Soledad Aragón Martínez (2012), Antonio Ziri3n P3rez (2013), Cristina Herrera (2021) y Leslie Lemus (2021) sobre la industria de la construcci3n. Carmen Bueno Castellanos (1994), en su cl3sico trabajo, realiza una descripci3n amena de la divisi3n del trabajo en el sector, y sostiene que la estructura laboral en la industria de la edificaci3n habitacional requiere de una organizaci3n sin fronteras permanentes. Y agrega que cuanto m3s compleja es la obra, mayor ser3 la divisi3n del trabajo. Esta divisi3n, seg3n Antonio Ziri3n, se organiza por oficios, "casi siempre siguiendo un sistema de pares subordinados, basados en la confianza que se desarrolla entre ayudante y oficial, maestro y segundo, el arquitecto y el encargado de la obra, y as3 sucesivamente" (Ziri3n P3rez, 2013, 203).

En Argentina las investigaciones que abordaron el sector de modo m3s sistem3tico fueron de Del 3guila y Neiman (2021) y Patricia Vargas (2005). Adem3s, resaltan los enfoques centrados en la salud y seguridad de las personas trabajadoras, sistematizados en Gretel Philipp (2022) y en los 3ltimos a3os se abri3 una problematizaci3n significativa en torno a la "cuesti3n sindical" en el sector (Farace, 2013; Mingo y Sarrot, 2020; Sarrot, el al., 2016). Estos antecedentes se han centrado en los procesos de trabajo y los modos en que las dimensiones 3tnico-nacionales intervienen, para intensificar o resistir, los procesos de extracci3n de plusval3a y valorizaci3n del capital; en otras palabras, en los modos en que se disputa la relaci3n capital-trabajo en el "suelo de la obra". Sin embargo, identifico que no se le otorg3 suficiente centralidad ni a la pol3tica racial que opera en el trabajo, ni al g3nero², ambas estructuraciones significantes de relaciones de poder (Viveros Vigoya, 2016) y creadoras de mecanismos de discriminaci3n y desigualdades.

² Algunas excepciones son las reflexiones sobre masculinidades en el sector (Del 3guila 2015; Goren y 3lvarez 2018).

A nivel global, la participación de las mujeres en el mercado laboral del sector de la construcción mostró un incremento que siguió caminos divergentes según las características que fue tomando la dinámica sectorial en cada región o país. La producción académica que abordó este proceso hizo hincapié en la segregación por género en el sector y se ha centrado de manera preponderante en Estados Unidos (Hegewisch y O'Farrell, 2015; Moccio, 2010), Inglaterra (Ness, 2012), Brasil (Santana Cruz, 2002) y la India (Barnabas, Anbarasu, y Clifford, 2009; Bowers, 2019). También existen esfuerzos analíticos comparativos entre países y regiones (Fortune, 2010; Román Onsaló, et al., 2013) En América Latina, en cambio, las exploraciones en este ámbito aún son incipientes. En Bolivia existen algunos trabajos sobre obreras de la construcción y políticas de cuidado (Díaz Carrasco, 2019), sobre los oficios y la organización colectiva (Bensadón y Marega, 2020; Red Hábitat, 2012; Marega, 2020) y en México, sobre la inserción de mujeres en la construcción (Herrera, 2021; Lemus, 2021).

En mi tesis doctoral (Marega, 2022) abordé las formas de politicidad en el trabajo de mujeres en la construcción en México y Bolivia. Allí identifiqué que en Bolivia las mujeres obreras recurren a elementos de la tradición campesina comunitaria aymara para generar una politicidad en clave de asociativismo sindical (en 2016 formaron la Asociación de Mujeres Constructoras de La Paz y El Alto – ASOMUC) que retoma elementos de la forma moderna sindical y también de la comunitaria, así como lineamientos vinculados a la cooperación internacional y la dinámica organizativa de las ONG'S. En tal proceso, fueron apoyadas por entidades públicas para acceder al trabajo en la construcción y para aprender el oficio –muchas de ellas llegaron a ser maestras albañilas y contratistas-. En México, en cambio, los vínculos con las comunidades de origen están más debilitados, y las redes se crean en torno a una organicidad barrial, de amistad y parentesco entre mujeres, la mayoría vecinas entre sí, que les permite crear estrategias en torno a las desigualdades sociales y particularmente, enfrentar la violencia en los lugares de trabajo.

En Argentina, si bien en la academia la inserción de las mujeres en los oficios de la construcción es aún incipiente, considero que tomó centralidad en otros

ámbitos y se encuentra en la agenda política de las organizaciones sindicales, el sector empresarial y las políticas de Estado. Los principales referentes provienen de las investigaciones sobre programas sociales y diferentes modalidades de intervención estatal dirigidas a mujeres de sectores populares (Fernández Álvarez, 2016; Manzano, 2013; Vitali Bernardi y Brown, 2022) así como del igualmente prolífico campo de estudios sobre la economía popular y el movimiento feminista (Quiroga Díaz, y Gago, 2014). Algunas investigaciones se centran especialmente en Santa Fe y analizan la participación laboral femenina en la región (Orsini, et al., 2023; Mingo, et al., 2015; Vera, Rey, y Olivo Heit 2019). Vera et al., (2019) indagan en los procesos de segregación ocupacional horizontal y vertical en el mercado de trabajo de la ciudad de Santa Fe y las brechas salariales. Además de estos mecanismos, reconocen los de “techo de cristal y suelo pegajoso” como distintas formas de discriminación. Otras investigaciones se centran en el desarrollo inmobiliario, la dinámica de la construcción y la participación de mujeres en la región (Fedele y Martínez, 2015; Elinbaum y Barenboim, 2018; Mosso, 2019; Mercke, 2018).

Por último, considero relevante mencionar aquellas investigaciones que focalizaron su interés en las formas organizativas que despliegan las mujeres insertas en el sector de la construcción, haciendo hincapié en estructuras formales de organización así como las múltiples formas de organizarse en los ámbitos productivos, reproductivos y comunitarios (Mejía, 2017; Morales y Saucedo, 2015; De la O Martínez 2008; Tilly y Rojas-García, 2021; Marega 2020; 2022).

1. Repensando el trabajo de mujeres en sectores masculinizados: desigualdades, discriminación e interseccionalidades

La participación laboral de mujeres en el sector de la construcción ha sido abordada desde diversas perspectivas. En esta investigación planteo el análisis de las desigualdades en el sector de la construcción y las diversas formas de discriminación hacia las mujeres. En este sentido, resulta crucial definir y precisar algunas categorías conceptuales.

1.1 La perspectiva crítica de la colonialidad y el trabajo en América Latina

En primer lugar, en términos históricos generales, es imposible abordar las dinámicas laborales en América Latina sin considerar el legado de la colonialidad (Quijano, 2007). La perspectiva crítica de la colonialidad se basa en la idea de que el colonialismo del siglo XVI fundó uno de los problemas centrales del mundo capitalista moderno. Este instauró relaciones de poder articuladas a través de la categorización y la jerarquización social, principalmente a través de clasificaciones étnico raciales. Abordar las dinámicas contemporáneas del trabajo y el género requiere analizar cómo el colonialismo se impuso sobre estas categorías y extendió un proceso continuo e inacabado que se despliega hasta la presente historicidad. Para ello es necesario entender las dinámicas y procesos de reactualización de esos patrones de poder que tienen efectos concretos en los cuerpos.

La instauración del capitalismo en nuestro continente propició largos debates acerca de las transformaciones en los patrones étnico-raciales y sexo-généricos. Una de las autoras más relevantes que abordan este proceso es Silvia Federici (2016) quien resalta el papel de subordinación de las mujeres en el proceso de acumulación originaria. En su libro **Calibán y la bruja (2016)**, demuestra cómo la acumulación primitiva no fue "simplemente una acumulación y concentración de trabajadores explotables y capital. Fue también una acumulación de diferencias y divisiones dentro de la clase

trabajadora, en la cual las jerarquías construidas a partir del género, así como las de «raza» y edad, se hicieron constitutivas de la dominación de clase y de la formación del proletariado moderno” (Federici, 2016:90). El advenimiento del capitalismo propició, para la autora, la construcción de un nuevo orden patriarcal, que convirtió a las mujeres en los nuevos bienes comunes de los hombres al ser su trabajo definido como un recurso natural, que quedaba fuera de la esfera de las relaciones de mercado. Este análisis, situado en los procesos de transición al capitalismo en Europa, tuvo consecuencias en las estructuras coloniales en América Latina.

Abordar el trabajo en tales términos supone considerar la violencia, en sus múltiples expresiones. La antropóloga afrobrasileña Claudia Miranda sostiene que “el proceso colonial adoptó como herramientas principales, prácticas de violencia de todo tipo, en América Latina y el Caribe, y con esas características, se tornó unos de los marcos históricos para el mundo entero” (Miranda, 2020:100). Algunos de estos procesos que son necesarios visibilizar en nuestro continente y que generan contextos específicos para las actividades laborales y para la sostenibilidad de la vida son la feminización de la pobreza y de los cuidados, las violencias, la trata de personas, el precario trabajo en el sector “informal”, las carencias en la salud sexual y reproductiva, la violencia institucional, el discurso político y mediático racista, los asesinatos impunes de líderes y lideresas sociales, el genocidio policial, el juvenicidio negro, la invisibilidad estadística de la variable étnico racial y un largo etcétera. La invisibilización de las mujeres trabajadoras de la construcción en la agenda académica, en las estadísticas oficiales, en las agendas sindicales, en la política pública tiene repercusiones importantes en la creación de desigualdad.

Para comprender el sujeto laboral femenino en la industria de la construcción es preciso entender que las categorías de género son construcciones sociales pero también “conceptos cuyo contenido está en constante redefinición, que son infinitamente móviles, abiertos al cambio, y que siempre tienen una carga política” (Federici, 2018: 87). En términos concretos, retomo el concepto de género propuesto por la historiadora estadounidense Joan Scott (2013: 289) quien lo define a partir de dos proposiciones integralmente conectadas. “El

género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos” y “el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 2013:289). Como forma de organizar las relaciones sociales, el género comprende, para Scott, cuatro elementos interrelacionados que serán centrales para abordar la construcción de la diferencia sexual y su valoración en la industria de la construcción. Estos elementos son: a) “símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples (y a menudo contradictorias) (...) pero también mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, inocencia y corrupción”; b) conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas”; c) instituciones y organizaciones sociales del género –sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo, las instituciones educativas, la política, etc.- y d) identidad subjetiva (Scott, 2013: 289-290).

Los símbolos, mitos y conceptos normativos, serán abordados a partir de las prácticas y sentidos que las y los trabajadores construyen en torno al cuerpo, a las percepciones y las relaciones de identidad y diferencias que establecen entre las características de sus propios cuerpos y el de los otros (Segato, 2010). Además de ello, otras dos dimensiones refieren a lo que Segato llama el “género de la personalidad”, es decir, la disposición subjetiva de lo masculino y de lo femenino, y la “orientación sexual” que “habla respecto del objeto preferencial de la inversión libidinal” (Segato, 2010:76). Una cuarta dimensión refiere a la división sexual del trabajo.

Las categorías étnico-raciales también configuran diversas formas de masculinidades y feminidades trabajadoras. Con esto quiero decir que no podemos de antemano asignar características a lo que significa ser mujer trabajadora de la construcción, sino que, en cada contexto específico se configura de modo particular. Abordar las formas de discriminación en el sector, por lo tanto, supone considerar las experiencias en torno de las propias mujeres en articulación con dimensiones histórico-estructurales, institucionales que se interrelacionan dialécticamente. Nora Goren (2017) considera que

Las posiciones y las identidades de género son relacionales y se definen por medio de conjuntos de fuerzas en comparación con grupos de varones y de mujeres (Jackson, 1999). Además, en estas relaciones de género se distribuyen recursos, derechos, responsabilidades y significados, que no sólo definen las experiencias de la feminidad, sino también, las de la masculinidad, en un tiempo y en un espacio social determinado (Goren, 2017:3)

Los ámbitos en los que se desempeñan las personas de diferentes sexos se valorizan de manera diferente, “lo que da lugar a un acceso desigual al poder y a los recursos, por un lado, y a la jerarquización de las relaciones entre lo femenino y lo masculino, por el otro. Esto se expresa en distintos ámbitos, por ejemplo, en las diferencias de ingresos y recursos (León, 2009; Benería, 2012)” (Goren, 2017:3). Se puede decir entonces que las relaciones de género “están inscritas en la organización misma de la división técnica y social del trabajo, en el que la producción y la reproducción sólo pueden ser comprendidas como dos momentos de una misma relación” (Goren, 2017:1).

En toda América Latina, y por supuesto en México y Argentina, existe un fuerte mecanismo de segregación horizontal que expulsa o limita la participación de mujeres en el sector de la construcción, al tiempo que, aquellas que ingresan experimentan múltiples formas de segregación vertical (Goren, 2017) y discriminaciones diversas. Como sostiene Goren (2017) “los mecanismos que propician la segregación de las trabajadoras a los puestos poco calificados y peor remunerados, evidencian que las relaciones sociales de género son constitutivas de la división técnica del trabajo” (Goren, 2017:10).

Por lo tanto, propongo abordar los procesos de discriminación en los ámbitos laborales de la industria de la construcción. Sin embargo, desde una perspectiva feminista como la que esta investigación propone, resulta insoslayable comprender esta dinámica en el marco general del trabajo de las mujeres en el sistema de reproducción social.

La dinámica del modelo de acumulación en la industria de la construcción y el sector inmobiliario, el papel del Estado, los niveles de organización de las y los trabajadores, así como también, de manera fundamental, las dinámicas reproductivas, familiares, las relaciones de poder entre los géneros, las

construcciones sexo-genéricas, prácticas y sentidos racistas configuran mercados laborales fuertemente generizados y racializados. Para analizar el diferencial de explotación de los cuerpos, partimos de considerar que el trabajo reproductivo (construcción de hábitat en este caso) es sumamente productivo, porque permite la reproducción de las tramas de la vida de modo más amplio. Y a partir de allí es posible ver cómo se concatenan diversos mecanismos de producción y extracción de valor.

1.2 El trabajo en el sistema de reproducción social

Mirar a los costados y resituarse al centro lo que permanecía en los márgenes es una práctica de la epistemología feminista y de cuerpos/otros, especialmente de mujeres racializadas que han levantado su grito de resistencia y re-existencia (Vega Solís, et al., 2018). Tal como sostiene Patricia Castañeda (2010), las feministas han develado los sesgos que invisibilizan y/o reproducen las desigualdades de todo orden que subordinan a las mujeres en contextos de dominación patriarcal. Por lo tanto, la preocupación por el trabajo desde la teoría feminista data de mucho tiempo.

En la larga y fructífera genealogía de los movimientos feministas, el llamado feminismo de la igualdad se centró en una crítica a la división sexual del trabajo y a la degradación de las mujeres al ser confinadas al ámbito doméstico, y propuso la estrategia política de integración de las mujeres en el mercado de trabajo.³ Considero que las perspectivas y propuestas actuales de varias experiencias que impulsan la participación de las mujeres en el mercado laboral de la construcción se posicionan bajo esta mirada. Es evidente que la exclusión de las mujeres de este sector únicamente por razón de género constituye un mecanismo central de discriminación. Sin embargo, la mera inclusión en un ámbito caracterizado por relaciones y condiciones laborales

³ Coincido con Ferguson en el señalamiento de que es posible decir que fue la visión del carácter emancipatorio del trabajo remunerado la ha dominado la agenda de feminismo liberal desde entonces. "Esta perspectiva fue parte de los análisis e iniciativas de las feministas que, en los años 70 y 80, buscaban integrar a las mujeres de los países del Sur global en la economía formal (Rathgeber, 1990; Reeves y Baden, 2000). Y, a pesar de las críticas, las Naciones Unidas y muchas agencias no gubernamentales continúan trabajando dentro de este paradigma" (Ferguson 2020:25).

precarias, con intensos y violentos mecanismos de explotación en algunos casos, no alcanza para enfrentar las discriminaciones y desigualdades. Como plantea Federici, no queremos una inclusión que signifique ser explotadas igual que nuestros compañeros varones.

Bajo esta gran llamada de atención, otros enfoques de los feminismos realizaron grandes aportes. El llamado feminismo de la reproducción social, parte de la idea de que

...el control patriarcal del trabajo de las mujeres está relacionado con la reproducción continua de la sociedad capitalista. No es la división sexual del trabajo en sí misma la que explica la opresión de las mujeres, sino el hecho de que esta división está basada, de manera contradictoria y parcial, en la lógica esencialmente deshumanizante de la acumulación capitalista. El trabajo, en este caso, se concibe en un sentido amplio, y se destaca el valor del trabajo doméstico de las mujeres (Ferguson, 2020: 19).

Por lo tanto, las desigualdades y formas de discriminación que las mujeres enfrentan serán contempladas considerando sus experiencias a través del trabajo productivo y reproductivo, en las obras, en sus hogares, en sus comunidades y barrios.

1.3 Las relaciones de poder, desigualdades y análisis históricamente situados. Los aportes de los feminismos negros para abordar el trabajo y la discriminación

La antropóloga brasileña Lélia González sostuvo una crítica fuerte al feminismo latinoamericano que no consideraba con suficiente fuerza el carácter multirracial y pluricultural de las sociedades de esta región. Esta gran pensadora considera que

Tratar, por ejemplo, de la división sexual del trabajo sin articularla con su correspondiente en el nivel racial, es recaer en una especie de racionalismo universal abstracto, típico de un discurso masculinizado y blanco. Hablar de la opresión de la mujer latinoamericana es hablar de una generalidad que oculta, enfatiza, que saca de la escena la dura realidad vivida por millones de mujeres que pagan un precio muy caro por el hecho de no ser blancas (Lélia González, 2020: 142)⁴

⁴ La traducción es mía.

En este sentido, Lélia sostiene que la ideología del blanqueamiento es un mecanismo de poder tan eficaz que atraviesa la estructuración social de nuestras sociedades y, por lo tanto, es preciso considerar cómo interviene en nuestras investigaciones, especialmente en cualquier estudio sobre el trabajo que se pretenda crítico. Esta autora, además, afirma que “el racismo latinoamericano es suficientemente sofisticado para mantener a personas negras e indígenas en la condición de segmentos subordinados al interior de las clases más explotadas, gracias a su forma ideológica más eficaz: la ideología del blanqueamiento” (Lélia González, 2020:15). Considero que estas afirmaciones son sumamente relevantes para pensar en las implicancias de los sentidos y las valorizaciones sobre lo que se considera como trabajo. El sector de la construcción se ha desarrollado históricamente en nuestros países con la fuerza de trabajo de cuerpos racializados y masculinizados. Esto lleva a retomar la pertinencia de la perspectiva de la interseccionalidad que constituye uno de los grandes aportes de los feminismos negros.

Mercedes Jabardo señala que lo que desde el feminismo postmoderno se ha traducido como teoría de la interseccionalidad está en la base genealógica del feminismo negro afroamericano. Desde finales de los años 70, académicas y activistas feministas negras/afrodescendientes y chicanas en Estados Unidos como Audre Lourde, Angela Davis, y Patricia Hill Collins venían denunciando la explotación y el racismo en los movimientos políticos de los que ellas eran parte. Sin embargo, las experiencias de discriminaciones múltiples dejaron marcas en colectivos de lucha ancestrales y el entendimiento de que estas desventajas no están separadas sino imbricadas, se remonta a mucho tiempo antes⁵.

El término interseccionalidad como tal, fue acuñado por la afroamericana Kimberlé William Crenshaw, (1991). Este “ha servido para desafiar el modelo hegemónico de “La Mujer” universal, y para comprender las experiencias de las

⁵ Se remonta al discurso «Acaso no soy una mujer» de Sojourner Truth en la Convención de los Derechos de la Mujer en Akron de 1852, y a la explosión de escritos de mujeres negras en la década de 1890, en la que además de los textos de Ida Wells, se produjeron obras como *A Voice from the South by a Black Women from the South* de Anna Julia Couper (1882) y posteriormente *A Coloured Women in a White World* de Mary Church Terrell (1940)” (Jabardo, 2012: 28)

mujeres pobres y racializadas como producto de la intersección dinámica entre el sexo/género, la clase y la raza en contextos de dominación construidos históricamente” (Viveros Vigoya, 2016: 8). El gran aporte de esta propuesta para reflexionar acerca del trabajo y la sostenibilidad de la vida, refiere a la comprensión de la dominación, tal como señala Mara Viveros, como una formación histórica, en la que las relaciones sociales están imbricadas en las experiencias concretas que pueden vivirse de variadas maneras.

Por su parte, Danièle Kergoat, (2009) vuelve crítico el término “intersección” ya que supondría la existencia de grupos que estarían en la intersección del sexismo, el racismo y el clasismo, y no permite pensar una relación de dominación cambiante e histórica. Por lo tanto, para dar cuenta del carácter dinámico de las relaciones sociales y de la complejidad de los antagonismos, la autora propone que las relaciones sociales son consubstanciales y co-extensivas.

Son consubstanciales en la medida en que generan experiencias que no pueden ser divididas secuencialmente sino para efectos analíticos, y son co-extensivas porque se coproducen mutuamente. En algunas ocasiones, el género crea la clase, como cuando las diferencias de género producen estratificaciones sociales en el ámbito laboral. En otras, las relaciones de género son utilizadas para reforzar las relaciones sociales de raza, como cuando se feminiza a los hombres indígenas o se hiper masculiniza a los hombres negros; inversamente, las relaciones raciales sirven para dinamizar las relaciones de género, como cuando se crean jerarquías entre feminidades y masculinidades a partir de criterios raciales (Kergoat en Viveros, 2016: 8)

El gran avance teórico de esta propuesta es que la experiencia de la simultaneidad de las relaciones de dominación no solo agrava las opresiones, sino que las reconstituye de formas específicas. La política feminista negra, en este sentido, interpreta “las identidades y los procesos políticos como algo orgánico, fluido, interdependiente, dinámico e histórico” (Barriteau, 2011: 10).

En las ciencias sociales latinoamericanas, la discriminación se ha estudiado desde diversas perspectivas, pero cada vez más desde un enfoque multidimensional, como producto de una combinación de categorías como la etnicidad, el color de piel, el origen nacional o el género. Sin embargo, han sido escasos los estudios que han retomado la genealogía de la perspectiva de

la interseccionalidad desde el legado de los feminismos negros para abordar los procesos de discriminación.

Patricio Solís (2017) hace hincapié en una concepción estructural de la discriminación. Y es estructural en dos sentidos: por un lado, porque las prácticas discriminatorias trascienden los individuos, y por otro, porque tienen consecuencias estructurales en la privación sistemática del acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social (Solís, 2017: 25). Para el autor

La discriminación suele ser entendida como un trato injusto de unas personas hacia otras, en virtud de la pertenencia de estas últimas a un grupo social sobre el cual existen prejuicios u opiniones sociales negativas. La discriminación no se restringe a las prácticas individuales, ya que tiene profundas raíces en un orden social e histórico que trasciende las conductas aisladas de las personas. Asimismo, la discriminación tiene consecuencias colectivas que van mucho más allá de las relaciones interpersonales, entre ellas la privación en el disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social. (Solís, 2017: 25)

En términos metodológicos, el enfoque estructural se centra en las prácticas discriminatorias -que van desde las informales hasta las institucionales- como así también los procesos sociales e históricos que las despliegan. "Ello implica que las relaciones de discriminación son procesos institucionales que tienden a permanecer más allá de la desaparición física de los sujetos ocasionales que los actualizan" (Rodríguez Zepeda, 2017: 22).

Por su parte, Calvacante Carvalho, (2018) analiza las distintas perspectivas que han considerado a la discriminación múltiple o interseccional. Según Platero , la expresión discriminación interseccional se refiere a "distintos orígenes estructurales de desigualdad u organizadores sociales que establecen relaciones recíprocas, sobrepasando la noción intuitiva de doble o múltiple discriminación, ya que las identidades son construcciones dinámicas y conforman nuevas organizaciones sociales y desigualdades" (Platero en Calvacante Carvalho, 2018:17). Calvacante Carvalho (2018) también retoma de Pelletier la idea de que la discriminación interseccional se manifiesta en un contexto de discriminación estructural vigente, en función de prácticas y prejuicios históricos excluyentes.

Otro elemento relevante es que “hay una dimensión espacial de la discriminación, determinada por jerarquías de raza, género, clase, sexualidad – y, cabe añadirlo, capacidades. Asimismo, la posibilidad de sufrir discriminación y la forma como esta se presenta depende en parte del ambiente donde el individuo está” (Harnois e Ifatunji 2011, en Calvacante Carvalho, 2018: 17). Por un lado, los distintos anclajes territoriales de mi investigación (Ciudad de México y ciudad de Santa Fe-Argentina) se fundamentan en establecer las particularidades regionales en los regímenes de sexo-género vinculados al sector productivo de la construcción, así como también el papel del Estado en cada localidad. Sin embargo, además de estas, otras dimensiones espaciales a considerar son los múltiples espacios laborales: productivos, domésticos, comunitarios y de participación política.

Por último, recupero a Crenshaw (cita en Calvacante Carvalho, 2018) que sintetiza los aportes de dicha perspectiva para el análisis de las múltiples discriminaciones hacia las mujeres trabajadoras de la construcción:

La importancia de desarrollar una perspectiva que destaque y analice la discriminación interseccional está no solo en el valor de las descripciones más precisas sobre las experiencias vividas por las mujeres racializadas, sino también en el hecho de que las intervenciones basadas en comprensiones parciales o incluso distorsionadas de las condiciones de las mujeres son, seguramente, ineficientes y quizás contraproducentes. Solo con un análisis más a fondo de las dinámicas variables que conforman la subordinación de las mujeres racialmente marcadas se pueden desarrollar intervenciones y protecciones más eficaces.

En tal sentido, las experiencias en torno al trabajo operan como una instancia analítica y metodológica que articula las dimensiones subjetivas de las mujeres con otras dimensiones institucionales e histórico estructurales.

Como estrategia metodológica, me centré en las experiencias de vida, especialmente las prácticas y sentidos construidos en torno al trabajo de las mujeres. En Santa Fe realicé 17 entrevistas en profundidad, y como corpus documental secundario, analicé una encuesta que la organización Mujeres a la Obra realizó a 90 trabajadoras de la construcción de la ciudad. Para el caso de la Ciudad de México, realicé 8 entrevistas en profundidad y complementé el material con 25 entrevistas que había realizado en instancias anteriores. El

trabajo de campo duró dos meses en Santa Fe y un mes y medio en la Ciudad de México.

2. Inserción de mujeres en el sector de la construcción en Santa Fe (Argentina)

En Argentina, el sector de la construcción lideró la reactivación económica después de la profunda crisis del año 2001. Durante los primeros años (2002-2005) fue la inversión pública en construcción la que tuvo mayor relevancia, que evidenció un aumento del 303% en dicho período (Marega 2012).

Posteriormente, fue el sector privado, especialmente aquellas empresas ligadas a la agroexportación, que, fortalecidas en el contexto internacional del boom de los **comodities**, eligieron destinar sus excedentes a proyectos inmobiliarios. La crisis financiera internacional de 2008 repercutió en la región, desacelerando el proceso de reactivación (Philipp, 2022: 7), sin embargo, el llamado **boom de la construcción** ha sido un proceso que caracterizó la fisonomía económica del país en las últimas dos décadas.

Como tendencia progresiva, el Estado argentino pasó de ser productor de viviendas a facilitar acciones del sector privado en política habitacional. En 2012 con el objetivo de paliar la crisis habitacional en el país y reactivar la economía, el gobierno nacional lanzó el "Programa crédito argentino del bicentenario para la vivienda única familiar (ProCreAr), un fondo fiduciario constituido con recursos del Estado nacional y con la participación del Banco Hipotecario (Elinbaum y Barenboim, 2018: 7).

En la ciudad de Santa Fe⁶, ubicada en la región centro norte del país, en la provincia homónima, el **boom de la construcción** siguió un camino particular. Fue notorio el desarrollo explosivo de edificios de altura en el centro de la ciudad. En el núcleo central se construyeron nuevas plantas hacia arriba y hacia abajo (estacionamientos en subsuelo) que generó una densificación del tejido urbano. "La aparición del edificio en altura en la planta urbana implicó una nueva modalidad constructiva y un tipo de ocupación y uso del suelo que

⁶ La ciudad de Santa Fe es la capital de la provincia homónima que limita al sur con la provincia de Buenos Aires. Geográfica e históricamente, Santa Fe pertenece tanto a la Pampa, por la gran llanura que se extiende desde el Norte de Buenos Aires hasta el sur santafesino, como a la región Litoral, enmarcada por las afluentes del Río Paraná y el Río Uruguay

alteró el paisaje urbano y las formas de habitar” (Fedele y Martínez, 2015: 72). Fedele y Martínez también señalan que las empresas que comenzaron a funcionar como constructoras a fines de los 90, ahora se encargan de producir los edificios completos, pero también crearon sus propias inmobiliarias que buscan inversores durante el proceso de construcción y luego los venden. Para esto utilizan la figura legal de fideicomiso. “La empresa constructora es la que busca a los inversores que estén dispuestos a arriesgar su capital en un producto que les permita alcanzar un rendimiento acorde con la inversión, sabiendo, además, que el segmento de la construcción se ha consolidado como uno de los campos de mayor inversión luego de la crisis de 2001” (Fedele y Martínez, 2015: 74).

Estas transformaciones en la dinámica productiva y en la gestión empresarial ocasionaron un desarrollo exponencial de obras que llevó a las empresas a contratar a personal técnico y mano de obra especializada de otras regiones para cubrir la demanda. El principal sistema utilizado es el de contratos temporarios y subcontratación por rubro de obra (Fedele y Martínez 2015, 78). Es en este contexto que progresivamente comienza a visibilizarse la inserción de mujeres en el sector de la construcción santafesina.

2.1 Mujeres a la Obra

A nivel local, un factor que impulsó la participación de fuerza de trabajo femenina en el sector fue la creación de la organización llamada Mujeres a la Obra. Me interesa presentar esta experiencia en México, pues pone en evidencia que las iniciativas para propiciar una inserción igualitaria en ámbitos laborales provienen de diversos sectores y suelen ser muy fructífera cuando se logra sinergia entre ellos, como en este caso. Organizaciones de la sociedad civil, algunas políticas de Estado y empresariales, así como tradiciones comunitarias, de organización vecinal y en parte, la organización sindical ha generado una confluencia pertinente para su desarrollo.

Mujeres a la Obra comenzó a tomar forma a fines del año 2018, aunque las mujeres que la conforman reconocen a febrero de 2019 como fecha de

constitución. Al principio decidieron formarse como cooperativa de trabajo. Sin embargo, después de algunas complicaciones y ante la constatación que debían tener mujeres capacitadas en el rubro de la construcción previamente, decidieron darle otra forma. En sus comienzos eran aproximadamente 10 mujeres, en su mayoría arquitectas, una contadora, una psicóloga y una trabajadora social. Comenzaron a realizar los trámites para registrarse formalmente como Asociación Civil. A fines de 2020 consiguen la personería jurídica.

Imagen 1. Publicidad de los talleres en redes sociales de Mujeres a la obra.

The image shows a social media post from the account 'mujeresalaobra.ar' in Santa Fe, Argentina. The post is a promotional flyer for a workshop titled 'ALBAÑILERIA' (Masonry). The flyer has a purple background with a pink hard hat in the center. Text on the flyer includes: 'SUMATE A LA PRÓXIMA / CAPACITACIÓN SANTA FE', 'PARA MUJERES Y DISIDENCIAS • GRATUITO • PRESENCIAL • CUPOS LIMITADOS', 'Inscripciones: https://forms.gle/NV8vBKFivhZyonwJ7', 'Mujeres por los derechos. José Díaz 3865', and '11, 18, 25 y 02 de noviembre / 14:00 a 18:00hs'. There is also a logo for 'Mujeres a la Obra' and 'Asociación Civil MUJERES POR LOS DERECHOS'. The social media interface shows the post was made on November 7, 2023, and has received 232 likes. The text of the post reads: 'mujeresalaobra.ar CUPO COMPLETO!! Agradecemos a nuestra comunidad por estar siempre. Mañana nos pondremos en contacto con cada inscripto. Gracias gracias!!'. It also provides details: 'Atención COMUNIDAD SANTA FE', 'CAPACITACIÓN EN ALBAÑILERIA', 'Inicia Sábado 11 de noviembre.', 'Duración 4 sábados: 11, 18, 25 De noviembre y 02 de diciembre.', 'Horario de: 14 hs a 18 hs.', 'No hace falta conocimientos previos.', 'Dictado por @espinosa6586 @karl_valenzuela_', 'Lugar: José Díaz 3865 @mujeresporlosderechos.sf', and 'Inscripciones en el siguiente enlace: https://forms.gle/NV8vBKFivhZyonwJ7'.

Fuente: Mujeres a la obra, 7 de noviembre de 2023.

En 2021 Yamila asumió la coordinación de Mujeres a la Obra. En el momento de entrevistarla, ella fungía como presidenta. Estudió Ciencias Políticas y Trabajo Social en la Universidad Nacional del Litoral. La militancia política, la formación universitaria y la práctica autogestiva son elementos que Yamila reconoce como centrales en su trayectoria y en la de sus compañeras que conformaron el colectivo. “En la intervención, también haciéndome un poco autorreferente y con mis colegas, esto de cómo tenemos que ser tan autogestivas, sacarnos de la norma, para pensar la profesión desde otros

sentidos. En este caso, me involucro con Mujeres a la Obra desde mi aporte, como Trabajadora Social” (Yamila, Presidenta Mujeres a la Obra AC, 6-3-23).

De las mujeres que conformaron la asociación en sus orígenes resalta la relevancia que le otorgan a la forma de hacer política, o de generar organización, basada en redes de confianza, generalmente entre amigas y colegas.

Yo ya sabía que la gestión pública era lo que a mí me gustaba o la gestión de lo público. Cómo poder aportar en todo esto que se venía generando. Siempre me interesó el tema, de cómo articular, vincular, entonces, ahí, caí en el proyecto de las chicas, que me cerró por todos lados, porque era autonomía económica de las mujeres, el pensarse en espacios distintos y esto de hacer redes, generar lazos, bueno, me cerró. Y más, que estaban las chicas que eran mis amigas, también. Me fue atractivo por varios lados. Y aparte, las chicas eran todas arquitectas, en ese momento. Era un grupo más variado de profesiones, de oficios” (Yamila, Presidenta Mujeres a la Obra AC, 6-3-23)

Yami recuerda que el objetivo de Mujeres a la Obra era “capacitar a mujeres en oficio en la construcción favoreciendo su inserción laboral y realizando acuerdos para tal fin, como así también, permitiendo la ejecución de obra” (Yamila, Presidenta Mujeres a la Obra AC, 6-3-23). Progresivamente se fueron sumando mujeres obreras a la Asociación. El 29 de julio de 2023 eligieron una nueva comisión directiva y la presidenta fue Juana, una mujer que trabaja en la construcción desde sus 12 años. Yamila narra cómo comenzaron a participar de la Asociación

“En el 2022, ya se sumaron y yo invité a colaborar también a gente externa, que era la primera vez que estaba. Nos conocíamos de afuera. Eran mujeres que habían empezado a formar parte de los grupos, en los cursos, como alumnas y después se engancharon iban a todos los cursos, a todas las capacitaciones, a todos los eventos y bueno. Empezaron a hacerse más cercanas y ahora forman parte de la comisión directiva y como que empezamos a tener proyectos, un poco más definidos” (Yamila, Presidenta Mujeres a la Obra AC, 6-3-23).

Por supuesto que dicho proceso no estuvo exento de conflictividades. Una de ellas refiere a la legitimidad que otorgan los diferentes trabajos y trayectorias; en este caso específico, el ser profesional o tener experiencia práctica en el oficio; o entre los diferentes niveles de compromiso y participación con la organización. Karina, una Maestra Mayor de Obras, de 51 años señalaba

La competencia... Yo lo vi, como que no han podido seguir o estudiar algo, como que también se sienten menos. No sé. Inclusive el viernes, por ahí, una puso que seamos todas iguales, que hagamos todo junto, que vayamos todos para el mismo lado, pero sin carteles ni títulos. Entonces, a veces es chocante. Yo le respondí que los títulos son el sacrificio de muchas cosas y que es bueno resaltar esos logros, para incentivar. Y bueno, como que ahí se enojó, no lo tomó bien a eso, que yo respondí. Y entonces, yo le dije que para que este grupo no haya grietas, no haya elegidas o protegidas, también. Que sea todo igual. Pero implica mucho sacrificio tener un título. Y bueno, como que no contestó más la chica. Yo entendí, que se enojó por ese lado. Pero, si conseguiste algo, bienvenido sea. Nos capacita más, nos representa, nos enorgullece.

M: Y convocan ¿A quiénes invitan a ser parte?

Karina: En un principio fue en general, después cuando hemos hecho, por ejemplo, la instalación de placas, nos pedían que tuvieran un conocimiento básico. Se les pidió un conocimiento básico, pero en realidad no fueron todas con conocimientos básicos. Sí, hubo algunas chicas que sí, los tenían, pero el resto no. Pero se trabajó también bien y no hubo ningún inconveniente.

M: Y, por ejemplo, para ser parte de la comisión directiva ¿Tenés que ser algo?

Karina: Tenés que esforzarte en participar, porque si sos voluntaria y no te convidas para nada, digamos. O no te comprometes con algo.

M: Claro, pero en cuanto al trabajo, tenés que demostrar experiencia de trabajo, saber algo de la construcción.

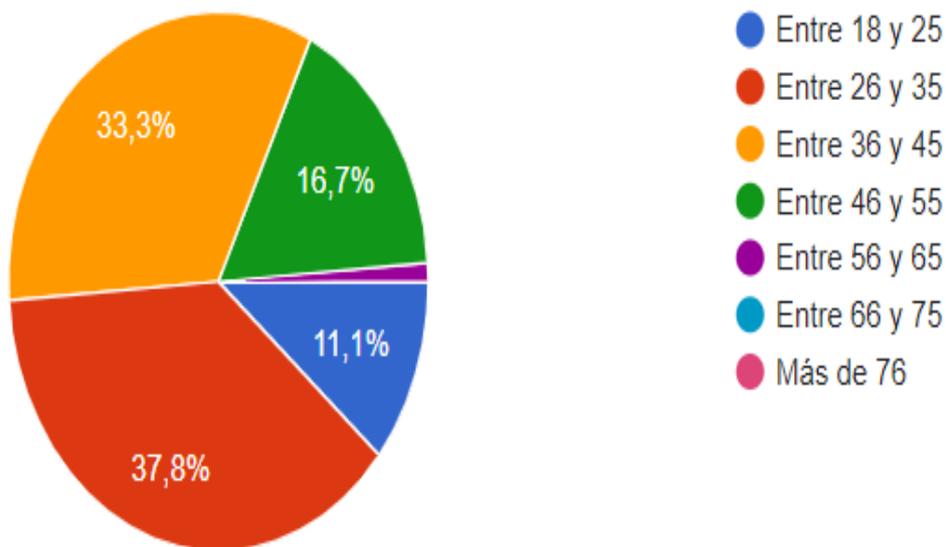
Karina: No, la Yami es trabajadora Social. (...) Desde que se formó Mujeres a la Obra, siempre hubo variedad de chicas, que no tenían que ver con la construcción y seguimos así. Está la Nati, que es contadora y psicóloga, hay variedad de chicas. Juana, no tiene más que la secundaria y está en la comisión directiva y no tiene ni un título. Y le dije que estaba muy buena su opinión, todo esto nos hace crecer. Pero es importante que, en la reunión, entre y de su opinión. (...) Porque no te vale de nada el título, puedes estar en comisión sin problemas. Pero sí, comprométete a trabajar, a hacer algo. (...) Eso necesitamos para movernos. O sea, quieren llegar a algo, pero sentadas tranquilas, para hace qué, ¿Para dar su opinión? No, necesitamos trabajar, movernos". (Entrevista con Karina, Maestra Mayor de Obras)

Mujeres a la Obra se financia autogestivamente y en parte recibe fondos de municipios o de la provincia y de algunas empresas para las capacitaciones. Para quienes forman Mujeres a la Obra fue fundamental en su consolidación las redes de vínculos y contactos, principalmente con el Estado y el vínculo con funcionarias y militante del partido en el gobierno, así como las arquitectas poseen vínculos con la cámara empresarial, y con el canal de comunicación del gremio empresarial de la construcción en Santa Fe llamado Cifras. Para algunos talleres de capacitación sobre género y diversidad se aliaron con la agrupación Vincularte, que desarrolla activismo de la comunidad LGTBIIQ+,

especialmente de y para la comunidad trans, y en dos ocasiones organizaron talleres con abogadas laboristas sobre inserción de mujeres en el sector y derechos laborales. Yamila mencionaba “yo creo que por nuestro capital social y cultural tiene este tinte el proyecto. No sé, si pasa lo mismo con todos los proyectos”. La articulación entre mujeres que tienen carreras profesionales con mujeres trabajadoras en el sector de oficio propició una forma de organización con características específicas.

Desde Mujeres a la Obra impulsaron una encuesta para conocer las experiencias de las mujeres que participaron en los cursos de capacitación durante todo el año 2022. Han respondido 90 mujeres. A continuación, presento brevemente los resultados de la encuesta.

Gráfico 1. Edad



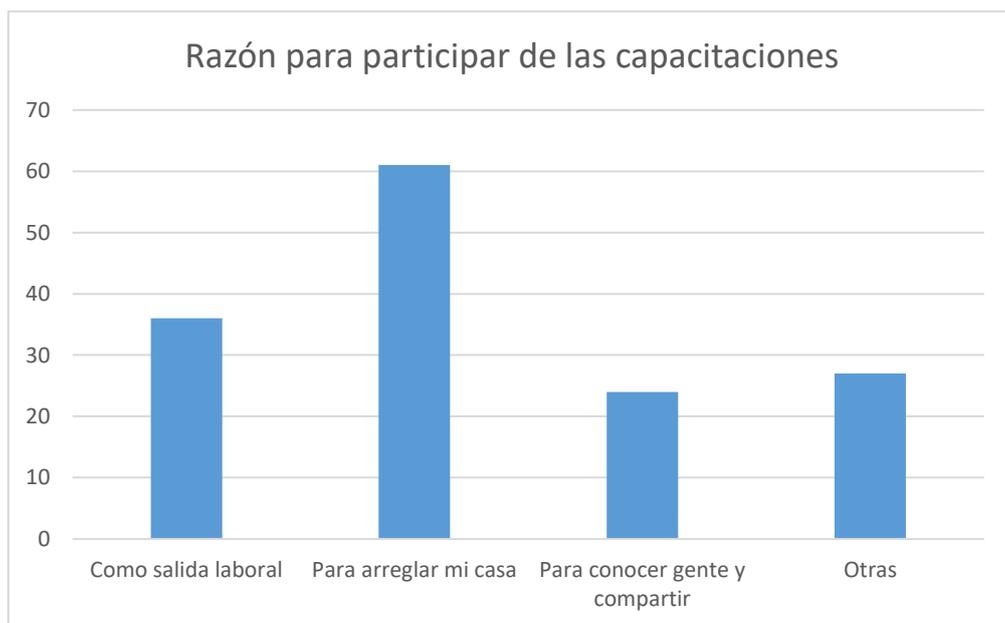
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Ocupación



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Razón para participar de las capacitaciones (puede elegir más de una opción).



Fuente. Elaboración propia

Sintéticamente, los gráficos muestran que más del 70% de las 90 mujeres entrevistadas, quienes participaron de los talleres de capacitación en construcción en Santa Fe, tienen entre 26 y 45 años. Poseen trayectorias laborales muy diversas y en la actualidad alrededor del 10% trabaja únicamente en el sector de la construcción. Aproximadamente el 20% es estudiante universitaria o terciaria. Dentro de las motivaciones principales para aprender oficios en la construcción se encontró el deseo de arreglar sus casas, seguido de aquellas que les interesó el rubro como salida laboral.

Me interesa detenerme brevemente en esta última característica: la motivación para arreglar o construir ellas mismas sus casas. Identifico que este elemento tiene que ver con el vínculo entre la inserción en el sector de la construcción, la dinámica socio-espacial y las políticas habitacionales.

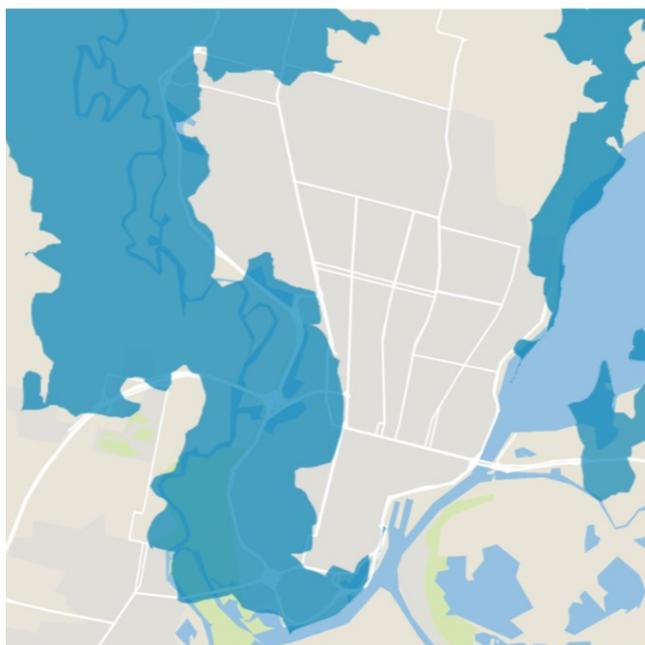
En términos históricos, “el proceso expansivo de ocupación del suelo que establece el orden socio-espacial de la población en la ciudad de Santa Fe, localizada en el centro de la región pampeana argentina, inicia a comienzos del siglo XIX, y se encuentra vinculado al incremento de los precios internacionales de los productos agropecuarios durante el modelo de acumulación agroexportador” (Mosso, 2019: 6). Fue fundada en 1573 y siguió desde sus orígenes el orden socio-espacial de la colonización en forma de damero. La ciudad de Santa Fe, que es también la capital de la provincia, se ubica a orillas del Río Salado y de la Laguna Setúbal, ambos tributarios del Río Paraná. “La jurisdicción territorial del Municipio abarca 26.800 hectáreas, de las cuales, más de un 70% está conformado por ríos, lagunas y bañados” (Mosso, 2019: 626).

Desde su fundación, las clases dominantes se apropiaron de la franja ribereña al este, en suelos de mayor altura. Con el transcurso del tiempo, las clases empobrecidas fueron poblando el amplio valle de inundación del Río Salado, sobre la franja sur-oeste de la ciudad (Mosso, 2019: 627). Adicionalmente, a estas condiciones se suma que, a fines de los años de 1970, más del 20% de las familias asentadas en infraestructuras habitacionales precarias presentaban trayectorias migratorias” (Mosso 2019: 628).

Si bien la ciudad creció vinculada a la dinámica fluvial, de sequía y crecidas cíclicas de los ríos y cuerpos de agua que la circundan, en 2003 ocurrió una de las mayores tragedias de las que se tiene memoria en la ciudad. En los relatos de las mujeres trabajadoras entrevistadas operan como un parteaguas en sus vidas.

El 29 de abril de 2003, después de una semana lluviosa, un terraplén destinado a frenar el agua del río Salado, que se encontraba inconcluso por negligencia política, cedió. “En menos de cinco horas el caudal cubrió siete metros de agua. Es decir, un tercio de la superficie de la capital de Santa Fe. Como consecuencia hubo más de 130 mil evacuados, 15.000 viviendas destruidas y 23 personas muertas. Pese a los datos iniciales, se estima que la cifra de víctimas fatales fue más de un centenar por causas directas o indirectas a la tragedia” (“Se cumplieron 20 años de la trágica inundación en Santa Fe”, Infobae, 30-4-23). La feroz crecida del Río Salado anegó gran parte de la zona oeste de la ciudad. “Durante varios días, el agua avanzó por las calles y los barrios de la capital provincial, causando miles de evacuados, daños materiales, desaparecidos y fallecidos” (“Inundación de Santa Fe en 2003: cómo avanzó y hasta dónde llegó el agua”, Diario El Litoral, 26-4-23).

Imagen 2. Inundación de Santa Fe-1 de mayo de 2003



Fuente: El litoral, 2023. Enlace que dirige a la página del [El Litoral](#)

Este vínculo entre la configuración espacial y laboral en la ciudad de Santa Fe es significativo en las trayectorias de las mujeres trabajadoras de la construcción en los sectores en los que se insertan.

Uno de estos casos es el de Karina. Ella tiene 51 años y en 2022 se graduó de Maestra Mayor de Obras. En la entrevista que le realicé mencionó que su motivación principal para comenzar a estudiar esa carrera ha sido la necesidad de ahorrar en la realización de planos para su nuevo hogar. Después de la inundación de 2003 ella y su familia perdieron su casa.

Karina: Yo (empecé) por el hecho de que mi hija necesitaba mucho cuidado, tuve mucho tiempo con ella, permanentemente. Y bueno, después que vino el segundo (hijo) y vino el tercero, habíamos comprado un terreno y yo pensando, le digo: "Mario, ¿viste lo que salen hacer los planos de la casa? ¿Por qué no estudio? si total serán 3 años" le digo. Y dejamos de pagar" (6-3-23)

Karina representa una de las modalidades de ingreso al sector de la construcción en Santa Fe y se vincula con la capacitación formal a través del sistema educativo, como Maestro/a Mayor de Obra.

2.2 Karina: Maestra Mayor de Obras

Cuando Karina todavía estaba estudiando esta carrera, un compañero suyo la invitó para comenzar con el trabajo de instalación de una piscina. Ella aceptó y fue su primera experiencia en el rubro. "¡A cavar y excavar! Para colmo grandísima, de 7 metros por 3,5. ¡Soñamos que sacábamos tierra!", exclamaba Kari, entre orgullo y cansancio. Según Kari, todos trabajaban por igual, excavando y sacando tierra. "Yo, a lo mejor a lo último, por ahí alguno barría así nomás y yo como que quede mejor. Y le pasaba el trapo porque después venía el cliente. Pero, bien. Fue una linda experiencia" (Entrevista con Karina, 6-3-23).

Después de esa primera experiencia, Kari relata que ganó una convocatoria que había realizado Mujeres a la Obra en la que "necesitaban chicas con experiencia para un trabajo". Ella envió su aplicación, le hicieron una entrevista virtual y la llamaron. Era para realizar la fachada del Ex Hospital

Iturraspe. También narra con orgullo que por ese trabajo recibieron un reconocimiento y distinción por parte del Consejo Municipal. Explica cómo era la dinámica de trabajo

Karina: "Nosotras trabajamos en blanco, en ese momento, un mes. A través de Mujeres a la Obra, que nos contrataron para la provincia. (...) A nosotros nos convocaron, el recibo de sueldo venía a nombre de Mujeres a la Obra. Y bueno, fue una linda experiencia. Todas, como que, en un principio, si bien habíamos hecho mucho, pero en la práctica como que faltaba más práctica" (Entrevista con Karina, 6-3-23).

En esa primera experiencia Kari trabajó "como albañil". Reconoce que fue una experiencia hermosa. También cuenta que prefiere trabajar con hombres, pues según ella "las mujeres son más competitivas".

"Demasiado competitivas y no siempre hace bien. Por ejemplo, había quién canchereaba. Mientras una llevaba un balde, ella iba y volvía con uno contando los pasos.

M: Canchereaba, en el sentido de que no hacía más cosas, sino lo contrario.

KV: Claro, menos cosas. Después había quién atendía el teléfono todo el tiempo y vos estás en una obra. Atendés el teléfono cuándo descansas" (Entrevista con Karina, 6-3-23).

Después de eso Karina siguió tomando trabajos en equipo con su compañero de estudio.

"Ahí como que él hacía más el trabajo y yo acompañaba, controlaba que estén bien las conexiones, alcanzaba material, si tenía que preparar mezcla, preparaba mezcla y le alcanzaba para que haga el trabajo. A mí, si había alguna cosa que no me gustaba como quedaba "Mirá Héctor, que a mí no me gusta esto" O ponía el revocado de un lado "Héctor del otro lado está quedando feo" y él: "Déjalo que después se tapa". No, entonces empezaba yo, del otro lado. (Entrevista con Karina, 6-3-23).

Karina relata que su compañero generalmente cobraba menos el trabajo que hacían. "A lo mejor, como él tiene familia y necesitaba... ", justificaba Kari. Era habitual que haya conflictos en torno a la fijación de los precios de su trabajo:

"El dueño de casa le preguntaba los precios a él. Y le digo: "Bueno, vos cuándo le digas precio, fijate que estoy yo, cuándo esté yo. Y cuándo yo no estoy, preguntale a Karina". (...) Héctor, por ejemplo, le digo: "¿Qué precio le pondrías a este trabajo?" Y él lo cobraría a 85 o 90. Entonces, yo le digo: "Cóbralo 120". Porque, siempre tenés algo que, por ejemplo: tenemos una semana, que llovió toda la semana y no pudimos trabajar afuera y ya habíamos alquilado el soldador, los andamios y esa plata es extra que vos

perdés y vos no trabajaste. Entonces, tenés que cubrirte, pero dentro de todo nos llevamos bien, nos cuidamos bastante en obra. Él hacía más el trabajo y yo era más un refuerzo. O por ahí, él era un poco desordenado, iba dejando las cosas. Y yo le decía que así se perdían las cosas, las herramientas tienen que estar en un solo lugar, los cables. Él le pasaba la máquina por arriba." (Entrevista con Karina, 6-3-23).

A pesar de los inconvenientes en la fijación del precio, Karina reconoce que se cuidan entre ellos y también cuidan el ambiente y lugar de trabajo. Aunque esto último lo hacía más ella y reconocía que su compañero hombre no tenía en cuenta los cuidados del espacio.

En cuanto a los sentidos sobre el trabajo existe una disputa por la legitimidad y validez que se le da, por un lado, al trabajo "práctico" y a la experticia, y por otro, al trabajo de conseguir las oportunidades de trabajo, la gestión y la responsabilidad que el trabajo implica.

M: ¿Y cómo fue el acuerdo de hacer esa división del trabajo? ¿Fue algo que se dio naturalmente, lo charlaron? ¿Cómo se repartieron las tareas?

Karina: Yo, siempre a él le dije que yo, todo lo que aprendí, lo aprendí en teoría. En la práctica, me lo vas a tener que mostrar vos, cómo se hace. Y bueno, así. Me había salido en un **country** la construcción de una casa (...) Y cuándo le digo como íbamos a hacer para dividirnos la plata, él me dijo: "Pensé un 60 a 40". 60 para él porque tenía la experiencia y yo 40. Y le digo: "No, Héctor porque el trabajo lo conseguí yo, la cara la doy yo, si pasa algo la cara la doy yo". Y bueno, entonces hicimos un 50 y un 50. Y dividimos gastos iguales. Y así quedamos y todos los trabajos que agarramos, así hicimos. Nunca tuvimos problemas, al contrario, me dice: "Cobrá vos Kari" (risas). Después de esa casa, nos llamaron para hacer la conexión eléctrica de un termotanque solar, que no daba a basto en invierno, para reponer el agua caliente y cómo era un club" (Entrevista con Karina, 6-3-23).

La especificidad de las experiencias de las mujeres en el trabajo también se asocia con un sentido de experiencia de los espacios. Karina hacía recomendaciones del diseño de una casa en base a su experiencia en habitar y trabajar en determinados espacios. Por ejemplo, a una pareja de jóvenes recién casados les recomendó ubicar el lavadero en un mismo núcleo con el baño. Eso evitaría que, quien tenga que lavar la ropa en el invierno, evite pasar frío. Lo recomendaba en base a su propia experiencia como lavadora de ropa. Del siguiente modo lo relataba:

Les di opciones, de alguna modificación que se podía hacer, les gustó. Ellos habían elegido un diseño. Y yo les dije que se fijaran que, si vos podés poner el lavadero afuera, a veces te queda adentro de la galería y a veces en invierno, no te dan ganas ni de salir afuera. Entonces, vos tenés el lavadero en un núcleo todo húmedo, tenés el baño y el lavadero y ya está, lavás adentro y salís a tender, nada más. Y bueno, les gustó esa opción. Les traté de aconsejar lo mejor posible. (Entrevista con Karina, 6-3-23).

Kari también reconoció la importancia de trabajar con trabajadores/as propios o de los cuales conozca su trabajo y responsabilidad. “Tenés que tener una base y saber. No podés largarte a la deriva”, decía. En el caso de contratar a mujeres, Karina mencionaba que no hay mujeres albañilas que trabajen en equipos, “que trabajen así de albañilas. Y las que están, ya están en alguna empresa. O por ahí, agarran ellas sus trabajos particulares. (...) Como que no podés sumarlas, porque ellas también buscan su oportunidad”.

Una de las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en los lugares de trabajo son, por un lado, que los varones se eligen entre sí. Es decir, los clientes varones prefieren trabajadores varones. Y por otro lado, la discriminación por ser personas menstruantes, ya que generalmente, no hay condiciones básicas de higiene y salud.

Prefieren siempre los hombres. Tal vez, cuando quieren pagar menos. Es difícil a veces, a mí no me gusta bajar el precio, porque yo sé lo que sale y se mi esfuerzo. No es un trabajo que cualquiera lo pueda hacer, pero bueno. Los hombres, se siguen eligiendo entre ellos. Y en la obra, en empresas les hacen pagar el plato roto, siempre, en algunas situaciones. No sé, si en todos los lugares tienen un baño o un lugar para que estén solamente las mujeres, para que dejen sus cosas o para cambiarse. Es incomodísimo, trabajar indispuesta. Y tenes que ir, ¿y si te manchas? Son 10.000 cosas, que una como mujer la vive. Yo, con 51 años, todavía me indispongo y es horrible. Entonces, hay un montón de cosas por verse, por tratarse. (Entrevista con Karina, 6-3-23).

Además del sector empresarial privado, Karina reconoce que los programas estatales de empleo propiciaron la formación de cooperativas, entre ellas, las de construcción. Los contactos con funcionarias del gobierno provincial que trabajan en los Ministerios de Trabajo, el de Bienestar Social o el Ministerio de Género y Diversidad les facilitó la formación de planes o cooperativas. A ella y a su sobrina le propusieron que arme una capacitación en construcción básica

para mujeres y disidencias, de 16 a 30 años y lo desarrollen en una vecinal, la cual presidía otra compañera trabajadora de Mujeres a la Obra.

Kari menciona el placer que le genera el trabajo en la construcción. “Me gusta diseñar, pero me gusta estar en obra. Disfruto tener que pegar ladrillos, revocar. Tal vez lo hago medio lento, porque tampoco es que soy la súper chica de la cuchara. Pero, sí me gusta hacerlo. Disfruto de esas dos cosas”. Pero también reconoce que es un trabajo muy pesado. “Preferiría que nunca se me rompa la hormigonera, por ejemplo (risas). Me tocó, hacer canchadas grandes a pala, y es pesado, que te hace ver la lengua. Pero es una experiencia, también que vos ves la consistencia, si le falta más arena o más cemento o agua. Pero cansa más”. Al igual que la mayoría de mujeres entrevistadas, Karina mencionaba que, si bien es un trabajo pesado, lo importante es “buscarle la técnica”, darse maña.

Karina: “No aguanto hacer tanto peso. Pero sí, buscándole la técnica para levantar algo pesado, lo levantás. Sí, cuando nos tocaba bajar bolsas y eso, yo cargaba la arena en la carretilla, con el balde, te buscaba, pese a que mis compañeros, me decían que yo no tenía que estar haciendo esto. Lo hago.

M: ¿Y alguna vez tuvieron algún accidente?

KV: Si, de un andamio, me subí a buscar una herramienta o algo así que había quedado arriba en la pared. Y estaba el tablón de este lado, entonces lo corro y no era de los que tienen el enganche, sino los que están rectos. Lo corro y quedó apoyado. Subo y cuándo llego a mitad, hago esto para atrás. Esto era negro, así. Pero bueno, mi marido cuándo me vio casi se muere. Pero no, fue más el golpe. Pero me levanté para seguir trabajando. Sí, después cuando llegué me tomé un Ibuprofeno, me puso hielo, fue deshinchándose y nunca dejé de trabajar. Era un trabajo particular” (Entrevista con Karina, 6-3-23).

Como mencioné, uno de los posibles ingresos al sector de la construcción es a través de la carrera técnica de Maestra Mayor de Obras que le permite contar con un reconocimiento educativo oficial. Sin embargo, este no es la vía más común. A continuación, presento la experiencia de Juana, quien comenzó como ayudante de su padre albañil a los 12 años.

2.3 Juana: Oficial albañila, delegada sindical y actual presidenta de Mujeres a la Obra

Juana tiene 41 años. Dice orgullosa: “Soy de Santa Fe Capital, nací y me crié en barrio Yapeyú, acá en el norte de Santa Fe. Ahora estoy viviendo en San Lorenzo, en barrio San Lorenzo” (Entrevista con Juana, 24-3-23). Al finalizar la entrevista me cuenta que su familia pertenecía a una comunidad indígena del norte de la provincia. Me dice que viene de una familia numerosa, son nueve hermanos. Su mamá es ama de casa y su papá, albañil. Cuando Juana tenía 12 años comenzó a trabajar con su padre, en la albañilería.

“Él me empezó a llevar a su trabajo, a las obras, a ayudarlo a hacer el cemento, los cortes, manejar las máquinas, todo. O sea, de ayudante. Yo iba a la tarde a la escuela, a la mañana iba con papá. Y los fines de semana, sábado y domingo trabajaba. Y así pudimos hacer nuestra casa donde vivimos, donde vive actualmente mi mamá con mi hermano más chico, allá en (el barrio) Yapeyú.

M: ¿Y eso lo hicieron ustedes dos o participaba toda la familia también?

J: Nosotros dos. Mi familia en sí entraba la arena, el cemento y todo, pero yo con papá a la par, los dos. Después, ingresé al servicio militar, fui soldado voluntaria cinco años” (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Como también será evidente en el caso mexicano, una de las principales entradas de las mujeres a los oficios es a través de los procesos de autoconstrucción, que han sido significativos en toda América Latina. Asimismo, otra característica que en la trayectoria de Juana resalta y que es compartida por muchas de las mujeres trabajadoras en Argentina y México, refiere a la dificultad que se les presenta para continuar en el mercado de trabajo a partir de la maternidad. A los 27 años Juana tuvo a su primer hijo y se vio bastante complicada para continuar debido a que tuvo que sostener a su hijo sola.

Del siguiente modo, Juana relata su trayectoria laboral y remarca que, si bien cuenta con experticia de muchísimos años de trabajo en la construcción, fue sumamente difícil para ella poder legitimar su conocimiento por ser mujer:

“Estuve en el servicio militar y después pasó algo, quedé sin trabajo, fui empleada doméstica, porque ya tenía un niño y necesitaba una entrada, porque estaba sola con mi hijo. Y después empecé a hacer pequeños

trabajos de ayudante con el papá de mi hijo más chico y él me llevaba también.

M: ¿Y él es oficial así o cómo se repartían el trabajo?

J: Él era oficial, o sea, siempre yo en el sentido que era ayudante, pero porque era mujer, en todos lados siempre me pasó, me costó mucho que me dejen usar la cuchara. Me costó un montón, no te imaginas la discriminación y el tema de la lucha con la mujer para que te den el lugar de trabajo" (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Juana reconoce que sufrió mucha discriminación para abrirse un lugar y lograr reconocimiento. La convocatoria de Mujeres a la Obra le abrió camino para que fuera contratada en una empresa constructora durante 3 años.

El tema de la construcción es el hombre, predomina el hombre. En pandemia yo me separo por violencia de género y quedé con una mano atrás y otra adelante con dos niños... Y un compañero que lo conozco en el ejército, él es contratista y le dije: "Necesito trabajar, necesito trabajar, necesito trabajar." Hasta que lo cansé y me dijo: "Bueno, vamos." Y empecé con él. Me tomó de ayudante y después me daba pequeñas cosas, pero él no se animaba a largarme y decir: "Bueno, levánta una pared." Y yo todo pregunto, yo todo pregunto y lo que no sé, me ayudan mis compañeros, hay compañeros que te ayudan y compañeras que no, ¿viste? Y sale una convocatoria en Mujeres a la Obra, yo había hecho cursos con ellas, que recién empezaba Mujeres a la Obra. Sale una convocatoria y voy, me anoto y le digo una compañera "Susi, ¿nos anotamos?" "Bueno, yo no tengo idea." "Dale, vamos", le digo. "Bueno." Fuimos, hicimos todo, hicimos todo, nos presentamos, todo, entonces agarra y la llaman a ella primero y yo decía `What?` Yo sé trabajar. ¿Y por qué no me llaman a mí? ¿La llaman a ella? Y pasó un día y al día siguiente me vuelven a llamar a mí y me dicen para la entrevista. Hicimos la entrevista... Y quedamos las dos, quedamos las dos trabajando en una empresa que se llama BR construcciones, casi tres años estuvimos trabajando ahí" (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Juana también comentaba cómo se dividen las tareas y las responsabilidades en base a las categorías laborales. Sin embargo, el establecimiento de estas no es un proceso neutral. La división del trabajo y el establecimiento de las categorías se configuran a partir de la disputa permanente de relaciones de poder.

"A mí me empezaron a hacer como medio oficial, no me dan la categoría, pero está. Hacía todos los cosos de ayudante y medio oficial. Susi quedó de ayudante y hacía lo que era todo terminación de pintura, lijado y todo eso.

M: ¿Y cómo fue que tuvieron la categoría de medio oficial? ¿Vos entras como ayudante y en el transcurso de la obra ascendés?

J: En el transcurso de la obra, que fue el año pasado, pero por cansancio, porque yo le decía al capataz: "Yo quiero crecer." "Juana, basta", me decía. "Juana, basta." Bueno. "Quiero agarrar la cuchara, quiero que me den..." "Pero es mucha responsabilidad, ¿vos estás segura de que querés responsabilidad?" Le digo: "Entraron compañeros que no es por menospreciarlos y ya agarran la cuchara, hacen esto y lo otro. Yo no va en el tema económico, lo que quiero es que me larguen sola." Y me costó un montón, me costó un montón, montón, montón. Hasta que pude tener la categoría... Yo ya sé manejar lo que es una amoladora, un taladro y todo eso. Si vos no tenés categoría, no podés usar ninguna herramienta. Sos ayudante y lo único que podés hacer es preparar la mezcla, llevar el ladrillo, acarrear el agua, la arena y todo, lo básico. Pero manipular la maquinaria no lo podés porque no tenés categoría.

M: ¿Y eso cómo está establecido? ¿En el convenio o dónde dice que no podés usar máquinas?

Juana: El tema en la maquinaria es, por ejemplo, la responsabilidad. El ayudante se corresponde de eso, porque no tiene noción de las cosas y el tema de seguridad. A vos te llega a pasar algo como ayudante, no me lo cubre la ART (Aseguradora de Riesgos de Trabajo). Me llego a cortar un dedo con una amoladora o lo que fuera, no te lo cubre la ART, porque qué hacía un ayudante con la máquina si es ayudante, ¿entendés? Yo estoy peleando para ser oficial, porque hago cosas de oficial que ya es levantar pared, coloco cerámica, piso de cerámica y todo eso. El oficial replantea un edificio o una obra, tiene más responsabilidad y es como el encargado de la obra, para hacer encargado una obra tiene que ser oficial o especializado, especializado que significa que sabés electricidad, plomería, gasista. Casi todo lo que implica en una obra es el especializado. El medio oficial viste sabe, pero no tanto como el otro. A su vez, es como se delegan las cosas en una obra.

M: ¿El medio oficial qué no puede hacer, por ejemplo, que sí puede hacer el oficial?

J: Y tener a cargo gente, porque yo, por ejemplo, ahora estamos acá y yo estoy a cargo de un oficial. Y él me dice: "Mira Juana, tenemos que hacer así, tenemos que hacer mucheta." Él me explica y me dice, él me va diciendo, el arquitecto o el contratista le dice: "Cristian, tenemos que hacer esta pared, esta pared, esta pared. Decile a Juana que la haga así." Entonces, te va guiando de lo que vos estás haciendo al revoque. Yo ahora estoy revocando con yeso y estaba haciendo una faja: "Mira Juana, tenés que hacer esto." Entonces, yo estoy acá y el otro muchacho estaba haciendo el material, el ayudante.

M: ¿Pero es ayudante tuyo?

J: Es ayudante de los tres, porque somos tres nomás ahora. Ahora, ahora porque hoy es feriado, somos tres nomás. Y así y a mí me ha tocado en obra, que yo soy medio oficial, hacía cosas de oficial, pero no me daban un ayudante, tan solo porque soy mujer. (Entrevista con Juana, 24-3-23).

Por lo tanto, las categorías tienen que ver con la responsabilidad, con el conocimiento y saber, y por supuesto, con una jerarquía de poder en torno a

las decisiones y al trabajo práctico, estructuradas, en este caso, en torno al género. La edad también suele intervenir.

Entre las principales discriminaciones que Juana reconoce en el trabajo, se encuentra la de ser mujer. "Siempre le buscan el pelo al huevo" es la expresión que ella utiliza para designar el control constante sobre su cuerpo y su trabajo proveniente de otros compañeros de trabajo que no están de acuerdo con que las mujeres se desempeñen en la construcción.

"Yo el otro día acá tuve un problema por una remera que yo tengo, que es del gremio (del sindicato UOCRA). Dijeron: "No, ¿cómo una mujer va a estar en una obra?" Porque soy la única mujer en esta obra que está acá, soy la única. Y que esto, que lo otro y se fueron y se quejaron con el jefe, con el dueño...

M: ¿Pero algunos compañeros?

J: No, uno en específico, porque no quiere mujeres acá. Y yo no estaba... Es un compañero X que es como de otra empresa, nosotros estamos subcontratados, que yo no tenía la ropa acorde al trabajo que estaba... Y te juro, no es por nada, pero vos me ves con mi pantalón de trabajo, mi remera y mis borcegos, ¿entendés? Entonces, es como decir: "Bueno, me están buscando el pelo al huevo, porque soy mujer." Vinieron los dueños y me dijeron: "Fa, Juana vos sos famosa." Y me dice la señora: "No, están buscando el pelo al huevo porque vos sos la única mujer que está acá y te quieren sacar." Como no me encuentran la falta, soy una mina que viene a horario, a las 7 de la mañana estoy acá, me voy a las 16, no falta, día de lluvia vengo. Y cuando una es correcta, siempre te buscan el pelo al huevo. Te van a poner la pala. Y siempre y desde que empecé con este tema de la construcción siempre me buscaron. Me han visto así y dicen: "A ver cómo agarras la cuchara." Parado ahí, sin hacer nada, pero mirando a ver si yo hacía y yo no tengo que demostrarle a nadie, yo quiero terminar mi trabajo, irme a mi casa. Le digo: "Porque mi vida sigue." Yo tengo dos hijos que me están esperando" (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Juana trabajaba en una empresa constructora, sin embargo, cuando terminaron el trabajo de rehabilitación de una pileta en un hospital reconocido de la región, no la contrataron más. Al igual que la mayoría de las mujeres entrevistadas, Juana debe complementar el ingreso de la construcción con otras labores. Dicha dinámica se incrementa en un sector caracterizado por la gran rotación de mano de obra y por la naturaleza del trabajo.

"Mientras tanto, yo quedé varada y no tengo otra entrada de decir: "Bueno, voy a vivir de otra cosa o tengo un marido que le va a mantener, sustentar." Y ahora, en el verano, lo que me puse, me puse una heladería solidaria que lo pedí hace un año, que ese proyecto de la provincia de

Córdoba, se llama heladería Vía Bana y te da la posibilidad de sacar un crédito que vos podés sustentar y tener la heladería en tu casa, trabajar con tu familia a precio demasiado bajo para la gente del barrio”

Juana intenta sortear la inestabilidad laboral en las obras en construcción con su negocio de helados. Una empresa conocida como heladería social “Vía Bana”, marca de helados perteneciente al grupo Grido, que comenzó a funcionar en el año 90 vende helados a particulares para que puedan revenderlo en comercios. A eso se refiere Juana. Pero también hace “trabajos particulares” de construcción los sábados y domingos. En ocasiones ayuda a sus amigas que necesitan refaccionar sus hogares, a cambio de unos mates o de una comida. En el momento de entrevistarla también mencionaba que estaba entusiasmada porque pronto daría un curso de construcción básica junto con otra compañera trabajadora de la construcción, pero que también se vincula con el área de Promoción Comunitaria del gobierno provincial.

“Yo lo voy a dar con mi compañera, ella me va a ayudar, ella va a dar lo teórico y yo voy a dar lo práctico. Es como lo básico que es el armado del material, hacer un revoque, poner una ventana, sacar un nivel. (...) Me dijeron: “¿Te animas?” “Sí, me animo.” Es mixto, de 16 años a 29 van a ser, van a venir chicos y esos chicos después van a recibir una beca.

M: ¿Y eso quién...?

J: Lo hizo provincia, provincia, porque esta chica trabaja con promoción comunitaria, tiene una copa de leche⁷, tiene una olla popular los fines de semana y la copa de leche. Y le preguntaron para la gente del barrio, porque hay muchos chicos que se prendieron y son 25 que se anotaron, de diferentes edades y hay mujeres también grandes que quieren hacer una refacción en su casa y no saben cómo armar un balde de cemento. Dicen: “Juana, yo quiero tapar el huequito de ahí y tengo que pagar.” Y no hay plata para pagar y casi todas ahí en el barrio trabajan, trabajan de la construcción y sino tienen la asignación (Programa Asignación Universal por Hijos) y tiene muchos chicos, son precarios, ahí en el barrio se ve mucho” (Entrevista con Juana, 24-3-23).

La alegría de Juana también tiene que ver con la posibilidad de retribuir a su barrio, a su comunidad, lo que ella aprendió. Las tramas comunitarias que se construyen cotidianamente conjugan diversas experiencias organizativas

⁷La “copa de leche” constituye un refuerzo alimentario de leche, y sus derivados, que se entrega con el desayuno y/o merienda a los niños y niñas. Es financiada por el estado o en la mayoría de los casos, a través del trabajo comunitario. Generalmente, en los barrios de clases populares hay espacios físicos destinados a las copas de leche o comedores comunitarios, o en ocasiones, destinan una fracción de la casa de alguna vecina para transformarlo en copa de leche.

barriales, vecinales, comunitarias en torno al trabajo. A estos procesos de participación y politización de las condiciones cotidianas de reproducción de la vida, se agrega el hecho de ser delegada sindical de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

El departamento OUCRA Mujeres surgió en los últimos años y es posible ubicarlo en el contexto general que experimentó el sindicalismo argentino a partir de las movilizaciones feministas surgidas con la "Marcha Ni una menos" en 2015. Este proceso ha permeado múltiples espacios sociales, incluidos los sindicatos y las organizaciones barriales y comunales.

El progresivo aumento de la participación de mujeres en el sector laboral de la construcción condujo a que varias mujeres, en la seccional Santa Fe de UOCRA comiencen a ser delegadas sindicales. Esta participación sindical, a su vez, retroalimentó el ingreso de mujeres en las obras. Juana, justamente, identifica que uno de los principales mecanismos de inserción de las mujeres en la construcción es a través del sindicato. Ella comenzó a trabajar en la empresa BR a partir de la convocatoria de Mujeres a la Obra durante la pandemia. Allí trabajó con 4 compañeras. Ahora, dice, está trabajando en otra obra en la que hay 50 hombres y 3 mujeres. Esas tres mujeres son "compañeras que están en el gremio (sindicato), son más de 50 en diferentes empresas". ¿Son como delegadas?, le pregunto. Me responde:

"No, trabajan a la par de los compañeros y hay algunos que sí son delegadas, pero siguen trabajando igual, siguen trabajando igual. Y que trabajan a la par, empezaron como ayudantes y después, como somos curiosas nosotras, queremos avanzar, están de medio oficial y de oficial. Tengo compañeras que están en una obra acá, en barrio Acería, que se está haciendo todo un plan de vivienda y también empezaron de ayudante y ahora son oficiales y están levantando paredes, están haciendo todo lo que es un plan de vivienda" (Entrevista con Juana, 24-3-23)

De este modo, Juana señala que el sindicato tiene una bolsa de trabajo para mujeres. Las empresas que deseen contratarlas, se comunican con el gremio y a través de él se produce el ingreso.

"Hay una bolsa de trabajo que se inscribe a todas las mujeres que están y yo también estoy inscripta. Día mañana me quedo sin trabajo: "Mira, me quedé sin trabajo." Hay una posibilidad de una obra que necesita tantas

mujeres, vamos con prioridad, ¿me entendés? Bueno, nosotras ahora ya estamos. Yo no estoy en blanco, pero como soy monotributista, puedo trabajar por cuenta propia. Entonces, entraron dos chicas en una empresa que está trabajando en (la empresa) Aguas Provinciales y, a su vez, hay como cinco o seis mujeres que hace siete meses que están sin trabajo, que estaban en una empresa. Se terminó la obra y no las llamaron más. Y así va con prioridad, por ejemplo: "Mira, hay cinco que tengo ahí, ¿dónde las podemos colocar?" "Hay una empresa que necesita mujeres y toman dos." Bueno, sacan de ahí y ponen.

M: ¿Y cómo se establece esa prioridad, la que más antigüedad...?

J: Porque es más conocimiento, por ejemplo, vos sabés... Vamos a suponer: Juana sabe tal y tal cosa, ¿dónde? Necesito para revocar, necesito para esto, para lo otro. Es eso, el conocimiento y lo que uno sabe y ya saben las cualidades que tiene la persona.

M: ¿Y eso quién lo define?

J: Las delgadas, porque tenemos delegadas de diferentes lados y ella saben y ellos revisan...la obra y visitan la obra y se fijan cómo una trabaja o ya es el comentario: "Mirala, trabaja así y trabaja acá." Bueno, siempre es el comentario, siempre, en cualquier obra que vos decís, vos entras y vos sabés el que trabaja y el que no" (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Sin embargo, son los capataces los que definen en última instancia las categorías. Según Juana, estas se definen principalmente por las responsabilidades y las destrezas que las personas trabajadoras vayan adquiriendo. Reconoce que el proceso de ascenso de categoría es más difícil para las mujeres.

Juana: Sí, me costó un montón, pero porque recién empezábamos en esa empresa y tuve que pasar muchas pruebas.

M: ¿Como cuáles?

J: Pruebas en el sentido de responsabilidades.

M: ¿Pero qué cosas?

J: "Mira Juana, tenemos que hacer un revoque así." Me lo dan a la mañana, al mediodía tiene que estar terminado, ¿entendés? El tema de la edificación del material, lo que yo tenía que hacer, he hecho hasta de plomera: "Mira Juana, tenemos esto." "Voy." Lo hacía, ellos iban y lo revisaban para ver si estaba bien. Entonces, ellos se van fijando si soy acorde a lo que ellos quieren, por ese motivo recién ahí pude tener la categoría.

(...) M: ¿Cómo es con los hombres?

J: No, porque ve que se usa la cuchara, ve que sabe esto, lo otro y ya le van dando cosas y dicen: "Ay, medio oficial." ¿Entendés? Nada que ver, es más rápido, es mucho más rápido. Va un vago y le dice: "Sí, yo sé levantar pared." Y capaz que nunca lo vio. "Ah, bueno, medio oficial." En cambio, si yo iba y decía, me tenían que ver cómo agarraba la cuchara, cómo hacía el material, como ponía la regla, ¿me entendés? Es como que buscan el pelo al

huevo. Bueno, pero por eso yo te digo que de donde estoy a lo que era, yo me lo gané. (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Una de las principales discriminaciones es la segregación por género en el sector. Como mencioné, existen diversos mecanismos para sortear esta primera limitación, entre ellos, ingresar por medio de la bolsa de trabajo del sindicato. Una vez en las obras, otra de las principales dificultades es ascender de categoría, ya que intervienen estereotipos de género y relaciones de poder. Sin embargo, las delegadas sindicales operan intentan transformar estas relaciones. Una de sus funciones, según Juana, es “cuidarlas”. Más que definir las categorías, en última instancia, tienen un papel fundamental en la prevención de la violencia y los abusos.

M: ¿Y las delegadas no intervienen?

J: No, no, no. No, no, no, las delegadas es más el tema del cuidado de nosotras. Por ejemplo, el tema del acoso, porque hay acoso. No me ha pasado, pero siendo mujer siempre hay un desubicado, porque es la verdad. (Entrevista con Juana, 24-3-23)

En cuanto a las condiciones de reproducción, Juana relata que ella misma compró una casa que ya estaba avanzada en la construcción y la pagó en cuotas. En el transcurso fue ella misma quien empezó a arreglarla. “La empecé a arreglar yo sola, a poner las aberturas, el piso, el baño. Eso lo estoy haciendo todo yo sola. Revoque, pintura, todo, todo. Yo sola. (...) A pulmón, a pulmón comprando de a una bolsa o de pegamento para pegar lo del baño” (Entrevista con Juana, 24-3-23). Si bien durante la semana no tiene mucho tiempo, arregla su casa cuando termina su jornada laboral o los fines de semana.

Considero que es preciso abordar las múltiples discriminaciones de las mujeres en el contexto más general de lo que, algunas autoras llaman “extractivismo ampliado” (Gago y Mezzadra, 2015), en este caso en particular, estructuradas en gran parte, por el capital financiero inmobiliario. Por un lado, existen diversas formas de extracción de plusvalía que como capital industrial opera sobre ellas como mujeres trabajadoras de la construcción; pero también el extractivismo se desarrolla como capital rentista en la propiedad de algunas viviendas o del suelo; y otro ejemplo lo constituyen los créditos hipotecarios o

préstamos para la compra de materiales de construcción como menciona Juana. Tal como sostienen Gago y Mezzadra (2015), esto nos obliga a pensar “cómo las finanzas se sumergen y no solo capturan desde arriba las economías vitales. Se abre así un terreno más promiscuo que conjuga de manera variable incorporaciones, expulsiones, pero también formas diferenciales de acceso a la vivienda y disputa por la tierra en contextos urbanos” (Gago y Mezzadra, 2015: 47). En tal caso, el trabajo de las mujeres en el sector de la construcción de viviendas, como trama reproductiva y productiva y como parte de las economías populares, pone en debate “las formas concretas de precarización de las existencias en todos los planos y muestran el nivel de despojo en los territorios urbanos y suburbanos, que es lo que habilita nuevas formas de explotación” (Gago, 2021:129). Con esto quiero decir que se debe profundizar en el análisis de las finanzas populares, los créditos para construcción de sus propias viviendas, compra de materiales, o para el consumo familiar, que muchas veces está a cargo de las mujeres, como un mecanismo relevante en la creación de desigualdades.

En un día normal, Juana se levanta a las 5 de la mañana a preparar el desayuno de ella y de sus hijos. A las 6 los despierta, “porque 7.40 tienen que estar en su escuela y yo tengo que estar a las 7 en el trabajo”. Depende dónde quede la obra, sale de su casa entre 6.10 y 6.15. Generalmente en el trabajo de la construcción trabaja hasta las 16 o 17 hs. Al regresar, merienda con sus hijos y prepara la cena. Me cuenta que suele irse a dormir a las 11 o 12 de la noche. A veces a esa hora se pone a lavar la ropa. “En total estoy durmiendo cuatro horas”, exclama.

Además de abaratar los costos a través del pago de menores salarios a las mujeres, identificamos múltiples mecanismos de extracción de plusvalía en los que se articulan dinámicas en el lugar de trabajo con las del ámbito doméstico. La jornada de trabajo en las obras duran entre 8 y 9 horas, y en momentos en que el proceso productivo lo exige, pueden extenderse algunas horas más. Sin embargo, en el caso de las mujeres, relatan una experiencia de trabajo con jornadas que se extienden hasta el límite de lo humanamente posible, como señalaba Juana. La gran mayoría de ellas –en ambos países– describieron

jornadas de trabajo de entre 17 y 19 horas diarias. La sobrecarga de trabajo doméstico y tareas de cuidado se sumaban a las jornadas de trabajo en la obra. Aquí vemos la relevancia política que tiene considerar el trabajo desde la economía feminista, que considere los mecanismos de poder que operan tras estas dinámicas sociales. La flexibilidad horaria que se expresa como modalidad de gestión de la fuerza de trabajo femenina en las obras, es un mecanismo reiterado en el sector en el que los empleadores contemplan la histórica sobrecarga de trabajo doméstico de las mujeres como elemento para dar ciertos permisos de retirarse antes, a cambio de garantizar la intensificación del trabajo en otros momentos. Las jornadas de trabajo hiperextensas que tiene efectos en la precarización de sus vidas y en el agotamiento estructural que manifiestan muchas de ellas debería ser considerada como una dimensión central de la violencia estructural de género.

Los fines de semana Juana suele dar copa de leche a cerca de 30 niñas y niños que se acercan. Juana menciona que el barrio cambió durante los últimos años porque muchos jóvenes y adolescentes “están en la droga”. Un día le habían donado 100 flanes y los repartió entre todos.

“Ay, pero Juana, vos no descansas nunca”, me dicen. No, pero a mí me gusta. “¿Y en qué momento vas a descansar?” “Bueno, ya va a llegar su tiempo, ya y así te voy a llevar mi cuerpecito bien cansado”, le digo. “Bien cansado”, le digo. “Te lo voy a devolver bien gastado.” Así que, pero... Mientras se pueda ayudar al prójimo, porque yo la pasé, lo voy a hacer y el tema del trabajo a mí me gusta” (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Al igual que muchas de las mujeres entrevistadas, a Juana se le iluminan los ojos cuando habla de su trabajo, lo que demuestra el orgullo y placer que le genera. En varias oportunidades las mujeres mencionaron que disfrutaban del trabajo porque sienten que están construyendo o remodelando sus propias casas, o en última instancia, lo utilizarán el día de mañana como inspiración para sus casas.

“Me esmero en que quede lindo, que quede como que es para mi casa. Si hago un revoque, quiere que quede perfecto, que quede re lindo, decir: “Bueno, vos lo ves y está bien.” Igual, coloco cerámica, es como si fuera que yo el día mañana voy a poder poner esa cerámica en mi comedor, que a lo mejor ahora no puedo, pero el día de mañana yo digo: “Uy mira, me gustaría.”

M: Lo pensás como si fuera tuyo.

J: "Me gustaría que mi comedor tenga esa cerámica." O la colocación de los inodoros o... Hay cosas que no sabía y lo fui aprendiendo y yo digo, el día mañana voy a poder hacer todo esto en mi casa. O sea, avanzar. Y lo hago como si fuera para mí, todo lo que yo trabajo trato de hacerlo, soy muy cargosa, en el sentido de que estar todo el día trabajando, me descanso al mediodía que tomamos unos mates y después arrancamos de nuevo. Y así estamos, pero yo, a mí me encanta" (Entrevista con Juana, 24-3-23)

Juana se fue abriendo camino en la construcción desde muy pequeña. La práctica y la destreza adquirida desde los 12 años acompañando en el trabajo a su padre albañil fue lo que le dio la legitimidad y el orgullo de ser oficial albañil. Albañil, reitera ella. "Para mí es albañil, no albañila. Albañil porque no tiene género. Yo soy mujer albañil".

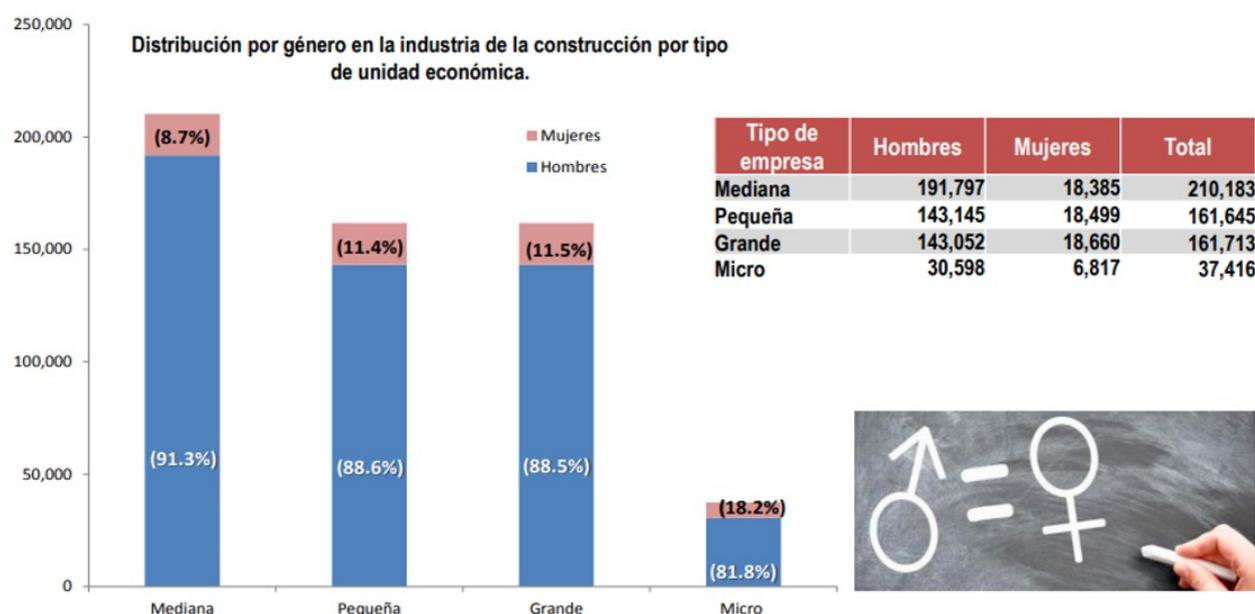
Las experiencias de Karina y Juana ponen de relieve diversas dimensiones de la organización del trabajo en la construcción en esta región de Argentina, así como las estrategias que se dieron, individual y colectivamente para capacitarse, ingresar y permanecer en el ámbito privado. Además de este ámbito, un número cada vez mayor de mujeres se desenvuelve en ámbitos comunitarios y/o autogestivos, que recuperan prácticas organizativas barriales y/o vecinales, de parentesco y de amistad. La alianza entre diversos actores sociales e instituciones, del Estado, la sociedad civil, el sindicato, las empresas y, fundamentalmente, las comunidades barriales, impulsaron en los últimos años procesos de inserción de las mujeres en los oficios de la construcción en la ciudad. Mujeres a la Obra constituye una organización que sintetiza estos esfuerzos de sinergia, y que, en su corta edad, muestra una iniciativa efectiva para sortear las desigualdades y discriminaciones con las que se encuentran las mujeres que desean aprender el oficio o permanecer en el sector.

3. Inserción de mujeres en el sector de la construcción en México

Una de las principales características del sector de la construcción, en México y en todo el mundo, es su alta heterogeneidad. Varía en el tamaño de los emprendimientos, en el tipo de unidad económica, en los niveles de formalidad o informalidad en las relaciones laborales, en la gestión de tecnología, en la especialización de su mano de obra, etc.

Según el Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción (CEESCO), en 2014 la distribución por género en la industria de la construcción se expresaba del siguiente modo:

Gráfico 4. Distribución por género en la industria de la construcción por tipo de unidad económica.



Fuente: Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción 2017, 6

En ese año, la cifra ascendía al 15% de participación femenina en la Ciudad de México. “Entre 2009 y 2017 la participación femenina en el empleo en el sector se ha mantenido en una proporción cercana a 10% (INEGI, 2010; CEESCO, 2018 en Lemus, 2021). Esa presencia tiene mayor peso en las micro

empresas –2 de cada 10 son mujeres–, y en Ciudad de México cerca de 15% del personal ocupado en el sector (CEESCO, 2018 en Lemus, 2021: 904).

Si bien en las últimas décadas el crecimiento fue progresivo, la pandemia del Covid-19 afectó este proceso y fueron las mujeres quienes mayoritariamente perdieron sus empleos. Según Fabris (2023), que retoma las cifras de INEGI, a nivel nacional, “la participación de las mujeres en la construcción disminuyó en 14% entre el primer trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2021” (Fabris 2023)⁸. En 2022 la recuperación del empleo femenino en otras industrias fue notable, sin embargo, en la construcción no llegó a alcanzar las cifras anteriores a la pandemia. En 2023, la participación de las mujeres en el sector de la construcción es del 10% del total de trabajadores de esta industria. En cuanto a la brecha salarial por género, según datos del INEGI, en 2020, “el salario promedio de las mujeres en la construcción era de 77% del salario promedio de los hombres en el mismo sector.” (Fabris 2023).

¿Pero cómo se ha configurado un mercado laboral en el sector de la construcción? En México, como en la mayoría de nuestras ciudades latinoamericanas, su conformación se vinculó, por un lado, con el proceso de industrialización, y por otro, con la urbanización de la ciudad de México en sus inicios, y más tarde, de la zona metropolitana extendida al Estado de México. Carlos Fidel y Alicia Ziccardi señalan que, “desde los años cuarenta, cuando la industrialización empezaba a disputar al sector rural su carácter de organizador del conjunto de la economía, el área urbana de la ciudad de México comenzó a demandar la intensa presencia de la industria de la construcción” (Fidel y Ziccardi, 1986: 23). Para las autoras, la capital de la República, que concentraba la creciente industria, debía garantizar la concreción del proceso

⁸En otras industrias, la recuperación del empleo femenino ha sido notable: en 2022 se lograron cifras históricas de participación laboral de las mujeres. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la participación laboral femenina registró el año pasado un nivel promedio cercano a 45%, con un pico de 46.7% en noviembre, el dato mensual más alto desde que se comenzó a levantar esta medición en 2005. Hasta diciembre de 2022, las mujeres representaban 40% de la fuerza laboral total del país y los hombres, 60 por ciento. Esto significa que el 100% de las trabajadoras que perdieron su empleo en abril de 2020 por la pandemia, lo recuperaron. No ha sido así en la construcción” (Fabris 2023)

productivo a través de la creación de las condiciones de infraestructura, servicios y de vivienda necesarias.

En la década de los 70, la mancha urbana se expandió y, en general, correspondió con espacios donde se localizó la inversión pública y la privada en el territorio de la ciudad. En ese momento, la mayoría de la producción habitacional fue destinada a la construcción de viviendas para la clase media, y el otro gran cliente fue el Estado, a través de los fondos habitacionales (Fidel y Ziccardi, 1986: 24). En 1972 se fundaron el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE). Estas instituciones gestionan los créditos para viviendas que construyen las desarrolladoras inmobiliarias privadas. La creación y expansión del INFONAVIT y FOVISSSTE permitió el crecimiento de varias firmas nacionales de construcción de viviendas como Casas GEO, Homex y Consorcio ARA. Estas empresas constructoras adquirieron grandes reservas territoriales en los municipios del Estado de México para desarrollar mega emprendimientos de vivienda social (Díaz Magaña, 2004).

En la década de 1990 el gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) aplicó medidas neoliberales orientadas por los organismos internacionales de banca y crédito como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. En ese marco, en 1992 el Estado mexicano modificó el Artículo 27 Constitucional mediante el cual se permitió la privatización de los ejidos y tierras comunales, para que pudieran entrar al mercado de tierras. De este modo, los terrenos periféricos de las grandes ciudades se volvieron una mercancía, consolidando los procesos de urbanización capitalista. Durante esa década, "la invasión de tierras ejidales y la venta ilegal de terrenos se convirtieron en las principales formas de urbanización en la Ciudad de México" (Flores, 2019: 17). Esta dinámica impulsó la demanda de mano de obra en el sector de la construcción y favoreció, aunque en menor medida, la incorporación de mujeres.

A partir de los años 90 el desarrollo urbanístico comenzó a vincularse cada vez más con el despliegue del capital financiero inmobiliario. A partir del año 2000,

tal como señala Flores (2019), el Distrito Federal y los municipios conurbados de la Ciudad de México, pertenecientes al Estado de México, comenzaron a tomar dos rutas de urbanización distintas. En el otrora Distrito Federal se regularon las construcciones masivas, a través de lo que se conoció como Bando Dos, por lo que el Estado de México emprendió un intenso proceso de urbanización asentado en una alianza entre los gobiernos municipales y el sector inmobiliario. “En sólo diez años, se construyeron más de 550 mil viviendas de interés social, concentradas principalmente en las tierras agrícolas y ejidos de Ecatepec (65 mil), Tecámac (59 mil), Ixtapaluca (56 mil), Chimalhuacán (46 mil), Nicolás Romero (33 mil), Cuautitlán, Tultitlán y Chalco (con 30 mil cada uno), y Chicoloapan (27 mil)” (Flores, 2019: 20). Según Flores, esta urbanización salvaje favoreció principalmente a empresas como SADASI, URBI, Casas GEO, Casas Ara, Homex y a varias decenas de pequeñas constructoras.

La crisis financiera inmobiliaria de 2008, iniciada en Estados Unidos y de alcance mundial, repercutió en el mercado inmobiliario nacional. A través del Pacto Nacional por la Vivienda, el expresidente Felipe Calderón puso en marcha un plan de rescate del sector empresarial de la construcción (Marega, 2022). A nivel local, las diversas administraciones desde 2007 en adelante han impulsado de diversas formas la reactivación de la construcción y el sector inmobiliario. En 2011 se promocionaron nuevas figuras como los Fideicomisos de Inversión en Bienes Raíces (FIBRA) que profundizaron la alianza entre el capital inmobiliario y el sector público. “Las FIBRAS, basadas en los fondos de inversión inmobiliaria conocidos como REIT (Real State Investment Trust), han favorecido la expansión de edificios de oficinas, centros comerciales, hoteles y parques industriales controlados por portafolios de inversión en manos del capital global, en los que también participan “democráticamente” los capitales locales” (Flores, 2019:22). Este proceso ha desencadenado un boom de la

construcción en la ciudad, incluso con característica que algunos autores reconocen como “tsunami inmobiliario”⁹ (Flores, 2019).

Los ciclos en la industria de la construcción y el mercado inmobiliario han tenido algunas repercusiones en la participación laboral de las mujeres. En términos generales,

“Una de las particularidades del mercado de trabajo mexicano es que, comparado con el resto de los países latinoamericanos, la participación laboral femenina es de las menores en la región (Amaya, 2019). Durante la década de los ochenta y de los noventa se incrementó la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en buena medida a raíz de los impactos que los procesos de reestructuración y crisis económica tuvieron sobre los hogares.” (COPRED, 2021: 10)

Durante la pandemia de COVID-19 los sectores altamente feminizados de la estructura laboral, concentrados en servicios, fueron los más duramente golpeados por la crisis ocasionada por la pandemia. Después de la pandemia las desigualdades persisten. La desigual distribución social de los cuidados entre los géneros y entre los sectores sociales (familia, comunidad, mercado, Estado) sigue siendo una de las principales problemáticas que estructuran las desigualdades en el ámbito laboral en el país.

En materia de tiempo dedicado al trabajo de mercado y al tiempo dedicado al trabajo de cuidados, las mujeres en promedio dedican entre 19 y 22 horas más que los hombres a esta segunda labor. En el caso de las mujeres que se encuentran ocupadas, el diferencial corresponde a 19 horas mientras que para las mujeres no ocupadas en el mercado el diferencial es de 22 horas. El anverso de esto es que, en promedio, las mujeres ocupadas trabajan en el mercado cerca de siete horas menos que los hombres ocupados. (COPRED, 2021:37)

Ello tiene repercusiones directas en los mecanismos discriminatorios que limitan la inserción de mujeres en el sector de la construcción y se vincula con la desigual distribución social de los cuidados. Una de las principales características de la mano de obra masculina en el sector es que los trabajadores suelen ser migrantes o estar en permanente movilidad. La antropóloga Carmen Bueno Castellanos (1994), en su ya clásico trabajo “Flor

⁹ Adrián Flores (2019) denomina, “tsunami inmobiliario”, basado en la misma metáfora propuesta por vecinos organizados de las colonias Juárez y San Rafael que resisten a megaproyectos inmobiliarios.

de andamio”, señala que “la movilidad ascendente dentro del mercado de trabajo de la construcción no va aparejada a la migración permanente a la Zona Metropolitana del Valle de México” (Bueno Castellanos, 1994: 90). Según la autora, las redes comunitarias en los pueblos permiten a algunos maestros de obra un mayor control sobre la fuerza de trabajo que se incorpora temporalmente en las obras de la gran ciudad. Tanto los antecedentes de investigación como las entrevistas realizadas a hombres trabajadores de la construcción en México evidencian altos niveles de rotación de ellos por distintos estados y ciudades del país, con regresos temporales a sus domicilios. En el caso de las mujeres, durante mi investigación en 2018 había identificado que una característica de su inserción es que buscaban obras que se encuentren cerca a sus hogares, o que estén a una distancia que les permita regresar cada noche a su hogar. En ese momento todas explicaban que ello se debía a la responsabilidad de cuidar a sus hijos.

A la histórica distribución desigual de las actividades domésticas, se le adhiere en este caso, construcciones socioideológicas acerca de que el trabajo que puede hacer la mujer, especialmente la limpieza de obra gruesa y fina, puede conseguirse en cualquier lugar. En cambio, no sucede eso con la mano de obra especializada de los varones que es requerida en distintas regiones del país. En algunas ocasiones en las cuales las mujeres logran calificarse en algún oficio, como marmoleras, carpinteras, tablarroqueras, entre otras posibilidades, los contratistas o encargados de obra suelen negarse a llevarlas a otras ciudades y/o a que permanezcan varios días fuera de casa aduciendo que las mujeres generan conflictos sentimentales entre los obreros.

Sin embargo, a diferencia de los relatos de mujeres que entrevisté en 2018, en las entrevistas realizadas en el transcurso de la actual investigación (julio, agosto y septiembre de 2023), varias trabajadoras mencionaron que comenzaron a viajar a otros pueblos alejados de Ciudad de México para realizar trabajo especializado en construcción. No obstante, la mayoría de estas no tenían ni hijos ni nietos pequeños bajo su cuidado, lo que fortalece el argumento de que la desigual distribución en tareas de cuidado opera como una de limitaciones centrales de la participación femenina en el sector.

3.1 ¿Quiénes son las mujeres trabajadoras de la construcción en México?

Como mencioné, el principal antecedente de investigación cualitativa del que parto es mi propia indagación en las experiencias laborales de mujeres trabajadoras de la construcción en México y Bolivia (Marega, 2022). En esa oportunidad, y a partir de un trabajo de campo antropológico durante 8 meses en la Ciudad de México y varios municipios del oriente de Estado de México, identifiqué dos grupos generacionales de mujeres que trabajan o trabajaron en el sector de la construcción. Un primer grupo de mujeres comenzó a realizar actividades vinculadas al sector en la década de 1990 y los primeros años de los 2000 en emprendimientos inmobiliarios privados que construían viviendas sociales en el Estado de México. Las empresas en las que se empleaban eran Consorcios ARA y Casas Beta. En 2018 (cuando realicé la investigación), estas trabajadoras tenían entre 40 y 60 años y la mayoría residía en la Colonia Techachaltitla de Los Reyes – La Paz, al oriente del Estado de México y eran vecinas entre ellas. Otras vivían en Coapa, en la Ciudad de México y trabajan en la remodelación de un departamento afectado por el sismo de 2017, cercano a sus hogares.

El segundo grupo generacional tenía entre 25 y 40 años, y se había incorporado de 2010 a 2015, y mayoritariamente, de 2016 a 2018. Comenzaron trabajando en pequeñas y medianas obras en remodelación; además varias de ellas trabajaban en obras de gran envergadura en la construcción de centros comerciales (uno al sur occidente de la Ciudad de México, y otro en Satélite, en el Estado de México). De las 25 mujeres trabajadoras que tuve la oportunidad de conocer, 19 de ellas son madres y se adentraron en la industria de la construcción mientras sus hijos eran aún pequeños o adolescentes. Aproximadamente el 30% de estas mujeres estaban casadas o en una relación de convivencia, mientras que las demás eran divorciadas, solteras o viudas. Este hecho adquiere un significado profundo al evidenciar las barreras que enfrentan al intentar ingresar a este sector, barreras ligadas a las percepciones sociales que se han construido en torno a la presencia de mujeres en la construcción y que en la práctica operan como

mecanismos de discriminación. En mi observación en México, noté que etiquetar a las mujeres que buscan empleo en obras como prostitutas, "ligeras de casco" o 'buscahombres' es una percepción que se reproduce especialmente entre los hombres, incluyendo sus esposos, hijos, familiares, compañeros de trabajo y superiores, e incluso, en ocasiones, entre las propias mujeres. Además de persistir prácticas como solicitar permiso al marido para trabajar, se suma a esto la carga de juicio moral que la sociedad asigna a las mujeres que participan en la construcción.

Otro aspecto común en ambos grupos es que, en la mayoría de los casos, las mujeres comenzaron su trayectoria laboral en el sector de la construcción desempeñando tareas de limpieza en obra, concretamente, en limpieza pesada o limpieza fina. En algunos casos, logran trascender este límite y se insertan en oficios como albañilería, herrería, carpintería o como tablarroqueras. Varias de ellas señalaron que se asociaba con la oportunidad de encontrar algún "buen archi o buen inge" que les enseñe, otras fueron invitadas por amigas y otras, por "ayuda" de sus familiares, principalmente hermanos o tíos.

A partir de esta investigación actual desarrollada para COPRED, identifiqué un tercer grupo de mujeres que se insertaron en la construcción durante y después de la pandemia. Algunas de ellas continúan insertándose en el sector privado, en pequeñas, medianas y grandes empresas. Tal es el caso de Eli y Elsa que veremos más adelante. Otras conformaron pequeños colectivos para insertarse en oficios y especialmente, para capacitarse en oficios de la construcción. Elsa mencionaba:

En la pandemia nos quedamos sin trabajo. En la pandemia, la verdad, yo... y una amiga que vive cerca de mi casa, es mi amiga porque siempre me apoya mucho con mis hijas, yo con sus hijos. Pues desgraciadamente la pasamos muy mal, porque cerraron todas las obras. Todas las obras, la verdad comíamos de lo que nos daba el gobierno que era muy poco, siempre nos llevaban pura sopa y con qué la hago si no tenía yo para... Entonces, ya no... Nos la pasamos muy mal. Y ahora que regresamos sí incrementó mucho. Muchas de muchas mujeres jóvenes y grandes que llegamos a... Llegamos a trabajar en obras, incrementó demasiado. (Entrevista con Elsa, 26-7-23)

La pandemia y la interrupción que esta ha conllevado en las cadenas mundiales de suministro han afectado de forma creciente a las actividades de construcción debido a la escasez de materias primas y otros insumos y a la falta de contratistas, subcontratistas y trabajadores (Nota informativa sectorial de la OIT, El impacto de la COVID-19 en el sector de la construcción, p. 4).

La pandemia del Covid-19 generó un impacto en el sector de la construcción. En varios lugares de América Latina, este contexto propició el surgimiento de colectivas pequeñas de mujeres y disidencias que se organizaron para aprender y transmitir ciertos oficios. Aquellos vinculados a la construcción han sido los más expandidos. Este proceso se dio con intensidad en algunas ciudades de Argentina y México. En cada territorio adquirió dinámicas específicas, articuladas con experiencias organizativas preexistentes o grupalidades conformadas con ese fin particular.

Veamos ahora con más detalles las trayectorias de las mujeres que llevan a insertarse en la construcción y sus motivaciones.

3.2 Elizabeth y Elsa: obreras en el sector privado

Elizabeth tiene 42 años. Desde sus 12 años comenzó en la construcción. Sus padres la mandaron a trabajar con un tío albañil. Eli recuerda:

“Empecé pintando barandales y barriendo, sacando el cascajo, todo eso. (...) Pues igual, siempre trabajaba, trabajaba barriendo, sacando escombros, a veces pintando barandales, y pues trabajaba de 8 de la mañana a 18 de la tarde. La jornada completa me la aventaba. Y si mal no recuerdo, él me pagaba 800 pesos en ese entonces” (Entrevista con Eli, 27-7-23)

En realidad, Eli plantea que este trabajo fue una opción de presión que encontró la madre para hacerla estudiar. Sin embargo, a ella le gustó tener autonomía económica y continuó trabajando.

“De alguna forma pues también mi mamá tenía que hacerme ver que pues o estudiaba o estudiaba. Y ya, pues sí, me empezaron a salir callos en las manos y así, pero sí, pues sí, se me hacía pesado. Pues era casi prácticamente una niña que no sabía cómo hacer las cosas. Pero ya no quería estudiar y pues sí, me tuvieron que mandar a trabajar. Y de ahí, ya

de ahí pues me gustó el dinero y fui trabajando, trabajando. Terminé la secundaria en una escuela abierta para trabajadores, así se llama” (Entrevista con Eli, 27-7-23).

A los 17 años terminó la secundaria en la escuela abierta. Allí asistía de 5 de la tarde a 12 de la noche. También trabajaba los sábados y algunos domingos. Narra que después de culminar un trabajo, esperaba uno o dos meses y empezaba una nueva obra. El primer tiempo trabajó con su tío, pero después iba conociendo gente “conforme a los trabajos”.

“Las señoras pues me jalaban o así. Trabajé impermeabilizando con pintores, con tablarroqueros, albañiles. De todo un poco. Hay veces que, si no encontraba en obra, me iba a vender, le ayudaba a las señoras, trabajaba en la feria, en comedores industriales o en restaurantes, en cocinas, pero siempre fue trabajo” (Entrevista con Eli, 27-7-23)

Desde los 12 años, Eli Navarro se sumergió en el mundo laboral de la construcción de manera ininterrumpida. Con su tío permaneció durante un año y medio, hasta que se cambió con otro contratista: “Yo me di cuenta que (mi tío) me empezaba a quitar dinero. O sea, él pedía más para mí y me quitaba. Entonces, por eso opté pues por dejarlo y me fui con otros que me pagaban un poquito más. Y pues, ya después me jaló una amiga y fuimos a trabajar a una empresa que se llamaba Germer, ahí duré como cuatro años con Germer.” (Entrevista con Eli, 27-7-23). Germer es una empresa constructora mexicana que se especializa en infraestructura del sector salud. Eli reconoce que fue una de las pocas empresas en las que estuvo en las que gozó de seguridad social. “Ahí sí tenía seguro, prestaciones, aguinaldo, todo”, afirma. Y reconoce “He estado yo en otras empresas, pero no (...) ahí no daban ni una prestación, ni seguro, ni nada (...) No nos daban mucho”. En casi todas, ha estado trabajando en limpieza de obras, y en algunas como ayudante tablarroquera. Una de las experiencias más significativas ha sido trabajar en Nokia, durante más de un año. Allí estuvo con tablarroqueros, pintores, pasteros, yeseros. También fue ayudante albañila.

Sin embargo, señala un quiebre significativo en su trayectoria cuando se convirtió en madre a los 21 años. En sus propias palabras: “Mi esposo decidió que ya no trabajara. Fueron nueve meses e incluso hasta el año y medio de mi

hija. Me sentía desesperada, acostumbrada a tener mi propio dinero y, de repente, todo cambió". El embarazo y los cuidados de los niños emergen como puntos de inflexión clave en las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas. Y ello no es una singularidad de las trabajadoras de la construcción. Tal como señalan varios estudios (COPRED, 2021) la estructura institucional del mercado laboral mexicano dificulta la progresión laboral de las mujeres (Camarena-Adame y Saavedra García, 2018 en COPRED, 2021). "La falta de una política de ausencias por maternidad y paternidad, así como la falta de seguridad social universal, hacen que las mujeres embarazadas tengan que salir del mercado de trabajo en los meses previos y subsecuentes al parto. Tal y como identifican Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez y de la Cruz Toledo (2019), este efecto no es experimentado por los padres, sólo por las madres" (COPRED, 2021:12).

Un patrón recurrente es la red de cuidados que establecen con otras mujeres de la familia, delegando en ellas estas responsabilidades. Eli confiesa haber dejado a su hija al cuidado de su hermana para reincorporarse a trabajar en la construcción. Reconoce las ventajas económicas de este tipo de empleo, aunque también destaca la carga física y la dedicación de tiempo que implica.

Como es posible observar en el caso de Eli, en las obras tienen jornadas laborales de entre 9 y 11 horas, características que comparte con sus compañeros trabajadores varones, sin embargo, como la mayoría de las mujeres trabajadoras al llegar a su casa continúan trabajando en las tareas domésticas.

El mecanismo de ingreso de las mujeres a las obras es siempre a través de conocidos. Arman redes de contactos y se comunican a través de Whatsapp. "Si yo me quedaba sin trabajo o algo, yo les hablaba. O ellas se quedaban sin trabajo y yo sabía de algo, les hablaba", dice Eli, refiriéndose a sus compañeras. Cuando la entrevisté, me dijo que en ese momento eran entre 5 y 6 activas, que se encontraban trabajando en distintas obras por toda la ciudad y se iban pasando oportunidades de empleo cuando acababan. Eli dice: "Casi la mayoría son más chicas que yo. Casi vengo siendo yo de 42. Está

Edith que tiene 28 creo. Susué que tiene 30 y... ¿Qué? 35. Janet tiene 38. Mari tiene 33. Ana tiene 33. Y así sucesivamente. De las que conozco yo soy la más grande”.

A Eli la entrevisté en su momento de descanso en una obra ubicada en la Colonia Doctores. Antes había estado trabajando en Tláhuac. La empresa para la que trabajaba en ese momento se dedicaba a instalar tubos de drenajes. En ese caso, los varones se encargaban de excavar e instalar las tuberías y las mujeres quitaban el lodo y lo trasladaban a otro lugar.

Eli, al igual que otras trabajadoras, reconocía que llevaba a sus hijos a trabajar con ella a las obras, por un lado, porque no tenía con quien dejarlos, pero además para que aprendan el trabajo. En su caso en particular solo llevaba a su hijo, pero no sucedía igual con su hija. “Mi hijo tenía como ocho años y me lo llevaba a enseñarle igual a trabajar”, decía. Yo le pregunté si las empresas lo dejaban. “Sí, sí, porque era... No había riesgo ahí. Ahí me lo llevé, a él me lo llevé cuando estuve allí en Tlatelolco, pero pedía permiso y como yo sabía que no había riesgos, pues sí me lo llevaba y lo dejaba en mi bodega”. En ese momento ella se encargaba, entre otras tareas, de cuidar y administrar la bodega de una obra. A su hijita, en cambio, no la llevaba. Le daba miedo. “De alguna manera mi hijo va a crecer y si igual de una u otra forma no quiere estudiar, pues va a tener que aprender, pero mi hija sí como que no. Yo decía ‘No, es que es una niña y no` Y no, a ella casi no me la llevaba”, repetía. “Igual a lo mejor pensaba que también ella quería aprender, no, pero eran como que muchos hombres y decía yo: “Si tantito me descuido, voy al baño y le hacen algo a mi hija o no sé.” Entonces yo, tal vez sí, no la llevaba, porque es niña y ellos son hombres”.

Una de las expresiones de violencia que, desde los relatos de las mujeres trabajadoras, son bastante habituales refieren al acoso o violencia sexual y constituyen una de las principales barreras para permanecer en los lugares de trabajo. Eli mencionaba

Hay veces que es complicado en las obras porque, por ejemplo, yo trabajé en una que está ahí en Canteras, pero duré muy poco trabajando ahí, como

unas dos semanas, a lo mucho tres, porque el señor que contrataba tenía la maña de que "Ah, pues si te acuestas conmigo te doy trabajo, si no, agarra tus cosas y vete." Me han dicho "¿Sabes qué? Que aquí es así, y si quieren el trabajo, pues se tienen que ir a acostar conmigo, sino, no hay trabajo." Le dije "¿Sabes qué? Pues mejor me voy, gracias por el trabajo y nos vemos." Yo a eso no me presto. Y me salí, simplemente me salí.

M: ¿Y él era el contratista, el maestro o era ingeniero, arquitecto?

E: Era el contratista, pero igual si uno se quejaba con el ingeniero, como que estaban de acuerdo los dos. Porque el señor, pues le daba, ahora es que, como decimos aquí, le daba paso al refresco y el ingeniero pues no decía nada" (Entrevista con Eli, 27-7-23)

Es relevante cómo, en las experiencias de las mujeres, se entretajan diversas formas de dominación. Algunos de los mecanismos habituales de los contratistas para aumentar la ganancia en un proyecto de construcción es pagar menor salario, no retribuir horas extras, intensificar el trabajo, extender la jornada laboral, entre otros muy variados. Dichas prácticas se aplican por igual a hombres y mujeres, sin embargo, a esto se le agrega, en el caso de las mujeres y personas de la disidencia sexogenérica, las prácticas de violencia sexual que también operan como organizadoras del trabajo. Aquí es importante mencionar que la discriminación, desigualdad y violencia que conllevan estas prácticas no son percibidas del mismo modo. Eli narra cómo la demanda laboral por bajo salario fue contemplada con mayor facilidad que las acusaciones de abuso sexual, lo que redundó en despedir al contratista que ejercía ambas prácticas solo ante la primera situación y no ante las reiteradas denuncias de acoso.

Poco después de que yo me salí le clausuraron la obra. Se enteraron todo lo que hacía el señor.

M: ¿Le clausuraron por eso, de cómo se comportaba con las mujeres o por otro tipo de inconvenientes?

E: Porque unos muchachos también se quejaron de que... Bueno, por decirlo así, él les cobraba a los ingenieros 2.500 para un ayudante y él les daba 2.000, 2.200. Se quedaba 300 por cada uno, entonces muchos se quejaron.

M: Pero, ¿alguna de las mujeres había denunciado eso o se habían quejado con el ingeniero?

E: Sí, o sea, sí les decían al ingeniero, pero no, él... Creo que ellos estaban de acuerdo, entonces el ingeniero nada más decía: "¡Ay, pues si les gusta! Sino, pues miren, búsquense otro trabajo." Y así como que no, eran muy corruptos ellos en ese aspecto. Entonces, pues optaban por salirse (las mujeres)" (Entrevista con Eli, 27-7-23)

Hemos mencionado la relevancia de abordar las discriminaciones hacia las mujeres en los ámbitos laborales desde una perspectiva interseccional. Esto implica considerar los efectos del poder en los cuerpos de las mujeres considerando el entramado de poder patriarcal, capitalista y racista. Como sostuvo la feminista estadounidense Iris Young.

El hostigamiento y el abuso sexual en el lugar de trabajo, por ejemplo, no pueden ser separados del sistema total de jerarquía y subordinación, esencial a las relaciones productivas del capitalismo contemporáneo. El hostigamiento sexual, de una forma u otra, es una manera rutinaria de tratar con las trabajadoras mujeres y es una parte integral de la relación superior-subordinado, en muchos ambientes de fábrica y oficina. La estructura más amplia de la cosificación sexual de la mujer no puede ser separada de los esfuerzos de los capitalistas por vender, para lo cual constantemente explotan los cuerpos de las mujeres como símbolos de placer, lujo y conveniencia (Young, 1992).

La voluntad de control del cuerpo de las mujeres por parte de los hombres opera como un pacto entre hombres, diluyendo o eliminando la estructura jerárquica derivada de la división técnica del trabajo. En ambas localidades de estudio, los relatos de las mujeres evidenciaron que el acoso y violencia patriarcal hacia las mujeres no es exclusivo de sus jefes, sino que se ejerce desde toda la estructura laboral.

En México también entrevisté a Edith, de 33 años, quien se define como trabajadora de la construcción y se encarga de la limpieza fina en una obra cerca de la estación Tacubaya. Al igual que Juana señalaba en el caso argentino, y Eli en México, Edith consideraba que el acoso sexual por parte de los compañeros de trabajo es algo bastante habitual.

Pues a veces por la gente o hasta, bueno, el machismo que piensa que por ser mujeres de la construcción somos fáciles. O sea, todo eso, la falta de respeto y todo eso. Porque a veces dirían, a veces hasta por una compañera que a la mejor le guste, ahora sí el despapaye, nos empiezan a involucrar a las demás. Es que ella es así, entonces las demás son así. Prácticamente sí a veces la falta de respeto de los compañeros, porque sí, sí lo ha habido. Bueno, no a mí, pero con las demás compañeras sí lo ha habido.

M: ¿Y por lo general son más de los propios compañeros que de los superiores, así de los maestros, de los...?

E: No, compañeros. Compañeros así de fierros, carpinteros y todo eso. Por lo regular sí, de ellos." (Entrevista con Edith, 26-7-23).

Elsa tiene 58 años y hace 25 años que trabaja en obra civil. Cuando la entrevisté estaba realizando limpieza fina en la misma obra en la que trabajaba Eli. "Ahorita ya va a terminar aquí y nos van a pasar a obra, que ya es obra negra, donde hay que cargar material pues más pesado con varillas, madera, todo eso lo tenemos que cargar nosotros (las mujeres)", dice Elsa con tono amable. Tiene tres hijas y viven en Chimalhuacán. La más pequeña, de 19 años, trabaja con ella en la obra, y está tratando de terminar la preparatoria. Al finalizar la entrevista me aclara que su hija más pequeña es una mujer trans y que ha recibido discriminación en los lugares de trabajo por ello. Otra tiene 20 años y la mayor de ellas, 24 y estudia la Licenciatura en Derecho Penal. Además de su hija, también su sobrina está con ella en la obra.

Las redes que conforman las mujeres para los cuidados trascienden la práctica de trabajo doméstico. Elsa menciona

Mi otra hija, la que trabaja aquí conmigo, es la más pequeña. Ahorita nada más va a trabajar hasta fin de año y se va a meter a estudiar también igual para Licenciatura en Derecho Penal. Y pues ya para el otro año, si Dios quiere, se recibe mi hija. Ahorita está haciendo su tesis y ya para el otro año pues ya entra ella, porque ya entonces ya trabaja mi hija y ya podemos pagar. Nos ayudamos entre las dos. También mi otra hija, aunque no viva conmigo, también me ayuda (Entrevista con Elsa, 26-7-23)

Una de las mayores limitaciones que presentan las trabajadoras, y eso lo comparten con sus compañeros de clase varones, son las largas distancias que deben recorrer de sus hogares al trabajo. Aunque no comparten con ellos los riesgos a los que se enfrentan en el transcurso de esa movilidad. Elsa y su hija viajan dos horas de ida y dos horas de vuelta. Las desigualdades que se generan en torno al acceso de la movilidad y los tiempos de viaje son elementos relevantes a considerar a la hora de enfrentar las prácticas de discriminación laboral. En efecto, cuando le pregunté a Elsa qué consideraba a la hora de elegir un trabajo o permanecer en él, me respondió decididamente que, primero, el pago. "En segunda, lo eliges que no te quede tan lejos de tu casa y no gastes tanto en pasajes".

A mí me encanta mi trabajo. Simplemente lo malo en las empresas, todo, que por ser mujeres siempre nos van a ver mal. Siempre nos van a ver mal. Nosotros no valemos para nada. Ahí en esa vez que nos tocó eso con el

ingeniero, que nosotros no valíamos nada, que no servíamos para nada, él sí con esas palabras nos lo dijo. Nos fuimos. Bueno, no llegamos a trabajar al otro día, estábamos afuera. Hasta que salió el mero patrón de la empresa. Y nos dijo que por qué el sindicato estaba afuera, había un camper que ahí estaba el sindicato. Y nos dijo que por qué, el ingeniero nos dijo que no valíamos para nada, que nosotros no servíamos. Y eso nos dijo. Si no servimos, pues ellos que hagan la limpieza. Y ese día, pues la verdad, como yo fui la que hablé y todo eso, nos subieron en sueldo y fue un trato un poco más... Un poco más mejor hacia nosotros. (Entrevista con Elsa, 26-7-23)

Es habitual la discriminación salarial entre varones y mujeres que opera ampliando la brecha salarial y reproduciendo las desigualdades. Elsa señalaba que es común que paguen menos a las mujeres por el mismo trabajo que realizan que los hombres. "Que muchas veces en nuestro trabajo y siendo mujeres, nos pagan menos. Nos pagan menos. Nos pagan aquí \$1.800 a la semana. (...) Nuestro trabajo debería ser un poco más".

Otro mecanismo de creación de desigualdad, refiere a la edad.

Yo sí tengo una compañera aquí que es mucho más grande que yo, tiene 72 años y es muy trabajadora la señora, pero muchas de las veces, ya siendo grandes ya no nos contratan. Es decir, nos contratan siempre y cuando nosotros demostremos que sabemos hacer. Y ya cuando lo demostramos, sí. Aquí no me querían dar trabajo. Yo lo vi en el Facebook. El que hoy es mi patrón sí nos dijo que sí, o sea, sin problema, pero cuando llegué aquí... Primero llegué yo, mi sobrina, mi hija y yo. Luego traje a mi hermana y a otra muchacha. Y luego, no me querían dar trabajo, porque decía el ingeniero que yo ya no podía porque estaba yo grande. Y le dije que sí podía. Le dije: "Deme chance y usted ya me dice, si le ve trabajar y ya usted me dice sí o no." Entonces, resultó que sí, sí le gustó mi trabajo. Mi hermana es dos años menor que yo y también le gustó el trabajo. O sea, que como trabajaba. (Entrevista con Elsa, 26-7-23)

Elsa es solidaria. Ante las dificultades intenta estructurar su obrar recordando las vicisitudes que ella enfrentó. "La muchachita que está conmigo, es su primera vez en obra. Entonces, yo le he enseñado. Ella llegó aquí y pues la metieron, pero en sí no sabía nada. Se lo digo a ella: "Trata de aprender para que nadie te grite ni nada." (...) Entonces, yo la traigo a ella. No la suelto porque hay personas que luego, pues, son groseras. Y groseras y no tratan de enseñarnos"

Elsa anhela la organización colectiva a través de un sindicato de mujeres. "Un sindicato, porque muchas veces por ser mujeres, sí nos tratan mal. En sí tengo

un compañero aquí que es muy, como le decimos, muy machista. Yo le pedí a mi patrón que me dejara **juntiar**, porque tenía mucho trabajo. Y él me dijo que no, que no **juntiera**, porque yo no estaba para eso. Yo estaba nada más para limpiar y eso era todo. Y yo sí me burlé porque le dije: “Te da miedo que te quite tu trabajo.” (Entrevista con Elsa, 26-7-23). Los impedimentos para que aprendan los oficios suelen ser reiterados según las experiencias de las trabajadoras.

En el ambiente laboral son múltiples las prácticas que reproducen los empleadores que precarizan las condiciones de trabajo de sus trabajadores. La falta de elementos de seguridad e higiene son comunes en algunas obras en las que laboró Elsa, a lo que se le suma la inexistencia de sanitarios o la inadecuación de estos. “Que tengamos un equipo más seguro para nosotras. El chaleco yo lo compré, porque me daban un chaleco muy delgadito. El pantalón yo lo compré y los zapatos que traigo yo también los compré”, repetía Elsa. Muchas de las demandas reiteradas por varias trabajadoras referían a que no contaban con sanitarios para mujeres ni con vestidores. Esto propiciaba situaciones de acoso y abuso sexual. Además, impedía la gestión menstrual adecuada al no disponer de entornos seguros y privados para cambiarse de ropa y de dispositivos de higiene (toallas femeninas, tampones), o de agua y buenas condiciones de saneamiento.

En términos generales, uno de los principales ámbitos en los que se insertan las mujeres trabajadoras de los oficios de la construcción es en el sector privado, y son contratadas por empresas de diversos tamaños. A través de la experiencia de Elizabeth y Elsa, analicé algunas de las principales dinámicas de organización laboral en el sector, varias de las cuales comparten con sus compañeros varones, sin embargo, su identificación social con el género femenino, y las dinámicas patriarcales tanto en las obras como en otros espacios laborales (hogar, vecindad y otros ámbitos en los que desarrollan actividades para el sostenimiento de la vida y la generación de ingresos), generan formas de explotación diferencial de sus cuerpos feminizados. Las múltiples formas de segregación ocupacional, que limita su inserción en el sector, así como la segregación a determinadas tareas dentro de las obras,

como la limpieza, constituyen en sí mismos mecanismos discriminatorios por razones sexo-genéricas. Sin embargo, los impedimentos para que aprendan los oficios y para ascender de categorías, así como la brecha salarial cercana al 30%, el acoso y la violencia sexual, la discriminación por edad, la extensión de la jornada laboral “en la obra y en la casa” hasta por 18 o 19 horas, son expresiones de violencia de género y generadores de desigualdades laborales profundas.

Es preciso aclarar que durante el trabajo de campo se pusieron en evidencia discriminación hacia mujeres lesbianas y a mujeres transgénero. En el caso argentino entrevisté a una mujer trans que durante su adolescencia trabajaba en obras junto a su padre y decidió dejar de hacerlo por los innumerables insultos y violencia a la que se vio sometida. En México, Elsa señalaba la violencia recibida por su hija trans que también trabajaba junto a ella en las obras. Un elemento relevante que propongo indagar en el futuro son las formas de violencias entre las mismas mujeres y su articulación con las prácticas laborales.

Además de las mujeres que se insertan en empresas, como mencioné también existe un número cada vez mayor de aquellas que deciden dedicarse como cuentapropistas o formando agrupaciones o colectivas de mujeres especializadas en los oficios de la construcción. Esto es un fenómeno que, tanto en el caso argentino como mexicano, ha tomado trascendencia a partir de la pandemia de Covid-19. A continuación presento algunas de estas experiencias.

3.3 Talachas girl, Manas a la obra, Plomeras en Acción, Tablitas insurrektas: una explosión de colectivas feministas de mujeres y disidencias en oficios de la construcción¹⁰

3.3.1 Plomeras en Acción

Rosario Fraga, más conocida como Chayito, es plomera desde hace 12 años. Actualmente vive en Tijuana. Es la fundadora de la organización Plomeras en Acción, de alcance nacional. Hay representantes en varias ciudades del país, aunque son mayoritariamente de Ciudad de México. Rosario sostiene “En la Ciudad de México hay mayoría y cuando alguna de ellas tiene algún trabajo pesado o que necesita de más manos, entre ellas se dicen ‘Oye, ¿alguien que me apoye? Estoy en tal lado o mañana vamos a hacer un trabajo ¿quién me acompaña? Ellas se comparten experiencias totalmente diferentes como trabajan” (Entrevista con Rosario Fraga, 6-8-23).

Hace unos 8 años conoció a un grupo de plomeros, “de los buenos” agrega Rosario, y advirtió “¡Ah pues yo veo una chica nada más ahí posando para la foto!”. Cuando algunos de los plomeros jóvenes pedían recomendación para arreglar un boiler, ella les decía qué tenían que hacer. “Cuando ellos empiezan a ver eso: “Ah, no, pues sí sabe’. O sea, sí, sí se dedica a esto”. Rosario asegura que era bien difícil encontrar más mujeres “porque había machismo en ese grupo”. Entonces tomó una decisión:

“Dije, no es que así como hay hombres; mujeres decía yo, es que no puede ser que nada más esté yo aquí (...) Era muy complicado y empecé a entender que era porque, como como mujeres, a veces no es que tengamos miedo a un hombre cuando se trata de que se va a expresar, de que él sabe más que nosotros, sino que el temor al rechazo de que siempre estemos, de que nos estén rechazando. Y dije, no. Voy a crear un grupo de plomeras. Un grupo de Mujeres Plomeras en acción y lo hice especialmente nada más para puras mujeres” (Entrevista con Rosario Fraga, 6-8-23)

En primer lugar, creó un grupo en Facebook, luego otro de Whatsapp. Más tarde, una cuenta de Instagram¹¹. Al poco tiempo, una de las grandes empresas de fabricantes de cementos disolventes del mundo, de origen

¹⁰ Agradezco la gentileza de Leslie Lemus y Cristina Herrera que me facilitaron los contactos con estas organizaciones.

¹¹ [Enlace que dirige a la página de Instagram de las Plomeras en Acción](#)

estadunidense, que fabrica y distribuye productos para la construcción se contactó con Rosario. “Llega la marca de cemento y dice: ‘Oye, Chayito, yo sé que traes un grupo de plomeras, pues ¿qué te parece si las invitamos a un evento? Pues para que se den a conocer’ y yo ¿es en serio? Me dice ‘sí, claro’” (Entrevista con Rosario Fraga, 6-8-23). En octubre de 2022, Plomeras en Acción participó de un evento de exposición del rubro durante tres días en la Ciudad de México, en los puestos de dicha empresa.

“Tenía muchos, jóvenes también, porque los jóvenes estaban sorprendidos de que eran mujeres las que estábamos haciendo una actividad de plomería. Nos pusimos a hacer actividad, nos pusimos a soldar, a cementar y de verdad que fue impresionante. (...) Entonces fue donde yo entendí. Dije, no es que realmente necesitamos nuestro espacio como mujeres, y creo que entre mujeres nos apoyamos mejor, somos un poco más unidas que los hombres. Los hombres siempre tienen esa parte de yo quiero ser mejor. O soy muy mejor que tú. La verdad, con las chicas he trabajado bien a gusto, hacen sus trabajos, se comparten entre ellas actividades, experiencias, se invitan entre ellas a algún evento. (Entrevista con Rosario Fraga, 6-8-23)

En el momento de realizar la entrevista el grupo estaba formado por más de 150 mujeres de todo el país, principalmente en Ciudad de México, Sonora, Guadalajara y Playa del Carmen. Rosario afirma, “Mi meta es tener una escuela para ellas y que siempre se estén actualizando y las nuevas que entran pues empiezan a aprender ahí. Esa es mi meta en plomeras en acción”. Algunas de ellas, muy pocas, ya cuentan con certificación de plomería. ¿Quiénes son estas mujeres?, le pregunto. Me cuenta:

Pues te estoy hablando de pues ya señoras mayores; tendrán, no sé, unos 60 años, yo creo por 50, 60 años. Ellas lo desempeñan muy bien porque obvio, ellas sí estudiaron, sí se metieron de lleno a obtener una certificación de plomería. Otras son de entre 30 a 40 años. El oficio lo van aprendiendo en la práctica. Por eso es que también, a veces cuando las marcas me ofrecen las capacitaciones, yo les digo, chicas, aprovechen al máximo esto porque ya cuando vayan a hacer lo que es su certificación, esto les va a servir muchísimo. La más chica, si acaso, ha de tener unos 25, 28 años más o menos, hasta los 60 años. Y me estoy quedando corta. En los 60 a lo mejor sí llego a tener, pero yo creo que hay más mujeres de mayor edad y sí desempeñan aún el trabajo” (Entrevista con Rosario Fraga, 6-8-23).

En cuanto a la categoría y calificación, Rosario plantea que no hay un sistema establecido. Ellas buscan tener el reconocimiento de la Secretaría de Educación Pública (SEP) o a través de institutos reconocidos por la SEP.

Rosario es originaria de Morelia, Michoacán. Desde muy pequeña migró con su familia a Tepetzotlán, en el Estado de México. Según cuenta, se casó desde muy joven y tuvo que dejar la preparatoria. Comenzó a hacer diferentes cursos, entre ellos, de belleza y manicuría. Cuando tuvo a su primera hija, ya no pudo seguir. Cuando era, a su decir, “una ama de casa normal como cualquiera”, a su esposo ingeniero lo mandan a trabajar a Tijuana. Su esposo le prometió quedarse solo 5 años allí, sin embargo, al poco tiempo la convenció de residir allí y comprarse una casa. “Es que Tijuana tiene, tiene y te da si tú eres chambeador” (Entrevista con Rosario Fraga, 6-8-23). Desde Tijuana ha tejido una gran red mujeres plomeras en todo el país que gana espacios de visibilidad para las mujeres obreras en su rubro.

3.3.2 Talachas girl

Talachas Girl es una de las colectivas que ha tomado trascendencia en los últimos años. Es una red de mujeres que se especializan en diversos oficios de la construcción. En sus redes sociales se presentan como: “Talachas Girl se caracteriza por ser pionera en crear una red de mujeres y personas LGBTQIA+ en México, en el ramo de la construcción, remodelación, plomería, electricidad, impermeabilización, etc. Ofrecemos un servicio libre de acoso, machismo y con resultados óptimos. Servicio exclusivo para mujeres y personas LGBTQIA+”. Una de las referentes del colectivo es Alejandra Brauer, de 32 años y nacida en Ciudad de México.

El día 23 de noviembre de 2023 organizamos, en el Seminario sobre Trabajo y Desigualdades de El Colegio de México el Seminario Internacional “El trabajo de mujeres en el sector de la construcción en América Latina”. En dicho seminario invitamos a organizaciones de mujeres trabajadoras del sector de Argentina, Bolivia y México. En ese evento público, Alejandra Brauer, fundadora de Talachas Girl se presentaba del siguiente modo:

Talachas Girls es un proyecto autogestivo de mujeres, lesbianas, intersexuales, trans y personas de las diversas disidencias sexo genéricas. Una red de trabajadoras que realizan trabajos de albañilería, plomería, impermeabilización, carpintería, electricidad, herrería y remodelaciones, además centra sus esfuerzos en transmitir conocimientos que fortalezcan la

autonomía en relación a los servicios de mantenimiento en el hogar para que cualquiera pueda hacerlo. Talachas Girl, ahora es un referente en redes sociales por llevar esta iniciativa de co-crear una comunidad que tenga como propósito deconstruir la división sexual del trabajo en los oficios de la construcción, visibilizando a otras haciendo talachas y construir entre todos ambientes laborales más incluyentes, horizontales y de trato digno” (Canal El Colegio de México A.C., 2023, 19m09s)¹²

En esta ocasión Alejandra también mencionó que trabajó con más de 100 personas en más de 160 trabajos y “talachas” que han solicitado a través de la plataforma. Asimismo, realizó talleres de Formación de Albañilas, Talleres de plomería básica, impermeabilización, feria de oficios, talleres de electricidad. Comentó que el movimiento surgió de la necesidad de visibilizarnos como lesbianas y personas de la disidencia sexo-genérica. “Este movimiento es la lucha de las maricas y de las trans y las machorras y las putas y las deformes y las negras y las gordas por su derecho a existir desde la diferencia sin que esa diferencia se traduzca en discriminación”. Desde el año 2022 conformaron la Cooperativa de oficios llamada Cooperativa Disidente de Construcción (CDC) y reciben financiamiento de la ONG Fondo Semillas.

Alejandra mencionaba algunas de las principales dificultades que enfrentan refieren a la falta de recursos para movilizarse, no tienen acceso a la salud –ni física ni mental-, la dependencia económica hacia los varones, el poco o nulo acceso a equipos de seguridad –y en caso de haberlo son fabricados para los hombres, como guantes, cascos y lentes; los recorridos para llegar al trabajo son largos y generalmente inseguros, frecuentemente tienen que lidiar con la violencia de la policía que las expulsa del transporte público “por no verse como una mujer hegemónica”, la falta de credibilidad y confianza en el trabajo de las mujeres, la baja remuneración que reciben los obreros varones que hace que ellas se tengan que autoexplotar, no cuentan con seguridad social. Otras colectivas que trabajan en conjunto con Talachas Girls son “Las Mais”, “Carpintería para morras”, las “Chalanais”, “Grieta. Estudix y taller talacherx”.

Imagen 3. Serie de tres carteles de las Talachas girl invitando a diversos talleres

¹² [Enlace que dirige al vídeo Seminario TraDes: El trabajo de mujeres en el sector de la construcción en América Latina.](#)



Fuente: Talachas Girl, 2023.

Una estrategia relevante de estas nuevas colectivos es la utilización de medios digitales y redes sociales para convocarse e intercambiar información de talleres. Talachas Girl tiene una página web, Instagram, Facebook, TikTok, Telegram, y grupo de Whatsapp¹³. En los grupos de Whatsapp circulan estrategias en torno al trabajo de los oficios, materiales, ofertas de empleo, entre otras. Esta es una característica novedosa de las nuevas colectivos de oficios de la construcción que surgieron en México, así como en Argentina, Perú y España, entre otras.

Como mencioné, la experiencia de Alejandra y de Talachas Girl ha tenido bastante trascendencia en la prensa. Le han realizado múltiples notas y ha participado en eventos académicos y convocados por organizaciones sociales. En una de las notas de prensa Alejandra narra su historia:

“Soy de la Ciudad de México, crecí en la periferia, en Progreso Nacional, entre el Reclusorio Norte y Tlalnepantla. Siempre he sabido usar herramientas, porque soy lesbiana”, bromea mientras su voz se corta por caminar apresurada cargando sus instrumentos de trabajo. Incursionó en la construcción y la plomería por necesidad: “Tuve que salirme de mi casa porque vivía en una familia patriarcal, decidí independizarme y trabajar desde que estaba estudiando. A los 19 años comencé en una constructora y me fui haciendo una carrera dentro de la construcción, esto duró casi 12

¹³ [Enlace que dirige al blog de Talachas Girl;](#)
[enlace que dirige al Facebook de Talachas Girl;](#)
[enlace que dirige al Instagram de Talachas Girl](#)

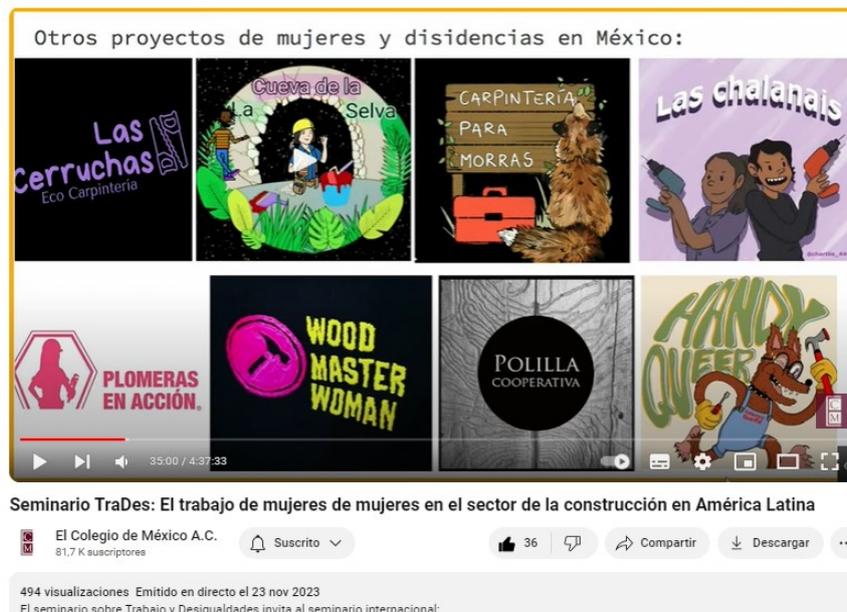
años, hasta la pandemia". La intención no es "presumir", explica Brauer, sino "normalizar ver a las mujeres haciendo talachas, mostrar que la que quiera lo puede hacer". Al introducirse en un ambiente tradicionalmente masculino, Talachas Girl no intenta sofisticar la ocupación, sino crear ambientes laborales más incluyentes, horizontales, de trato digno. (Salmerón, 2021)

Alejandra incorpora en su análisis las discriminaciones interseccionales que vive en el trabajo en torno a su orientación e identidad sexual, su expresión de género, la racialización, la procedencia geográfica desde su habitar en la periferia, por su edad, entre otras.

En mis trabajos he sufrido discriminación por ser mujer, por ser joven y por ser morena. Yo siempre quise ser residente de obra o recibir los materiales en las obras, ya de plano almacenista, pero no lo logré. Me dieron otros puestos, incluso con muy buen sueldo, pero a mí lo que me gusta es 'meter las manos', yo soy así, de hacer las cosas por mí misma", dice la fundadora de esta agrupación. Ella empezó al revés, explica, pues primero conoció la teoría de las reparaciones y después aprendió la práctica. Y aunque se siente orgullosa de este proyecto, reconoce que le alegra no estar sola: "Yo sé que no soy la única mujer en este giro. Tal vez soy más conocida, pero eso es por mis privilegios, por haber podido estudiar, por tener un teléfono, por saber usar las redes sociales". Pero a pesar de los privilegios que las mujeres puedan tener, también existen desventajas frente a los hombres" (Salmerón, 2021).

También reconoce la utilización de internet y redes sociales como uno de los principales mecanismos para visibilizarse y ganar espacios en este sector históricamente masculinizado.

Imagen 4. Presentación de Talachas Girl en el Seminario Internacional El Trabajo de mujeres en el sector de la construcción en América Latina.



Captura de pantalla del seminario TraDes: el trabajo de mujeres de mujeres en el sector de la construcción en América Latina. Fuente: El Colegio de México A.C., 23 de noviembre de 2023.

En otro evento académico Alejandra señalaba que también colaboran con la asociación civil Casa de las Muñecas Tiresias, una asociación transfeminista que defiende los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ+; con Casa Vaquita, “un refugio de animalix humanos y no humanos”, y con La Comuna Lencha Trans, una “casa comunitaria autogestiva para lenchas, trans, mujeres, marikas”.

3.3.3 Manas a la obra

Daniela es estudiante de diseño industrial, fotógrafa y tiene 30 años. Durante la pandemia, “surgió una proyectita que ahora la llamo Manas a la Obra”, como ella relata. Se dedica a hacer oficios vinculados con la construcción. Su abuela, una madre soltera de 7 hijxs, construyó su propia casa. Su madre es enfermera y en la actualidad trabaja en el sector inmobiliario. Daniela menciona que la organización surgió como tributo a las mujeres de su vida que la sostuvieron, especialmente su abuela y su madre. En 2021, un cliente de su madre le propuso remodelar un departamento. Así comenzó. Durante un tiempo Daniela trabajó junto a Talachas Girl, sin embargo, surgieron algunos conflictos y siguieron caminos separados (Entrevista con Daniela, Manas a la Obra, 15-8-23)

Imagen 5. Serie de dos carteles de manas a la obra.



Fuente: Manas a la obra (6 de agosto de 2022, y 17 de junio de 2023)

Desde la perspectiva de Manas a la Obra se pone énfasis en la dignificación de la vivienda y la apropiación de las herramientas de parte de las mujeres. También es central el manejo de redes sociales¹⁴.

3.3.4 Otras iniciativas

Por último, además de las colectivas mencionadas, logré identificar otras iniciativas. Una de ellas el Programa Mujeres Construyéndose, de la Asociación Civil Comunidades¹⁵, que realiza talleres de carpintería. A principios del año 2024 asistí a uno de sus talleres como aprendiz, al igual que otras 11 mujeres. En su mayoría, la motivación principal fue tener las capacidades para remodelar sus hogares o fabricar sus propios muebles.

¹⁴ [Enlace que dirige al Instagram de manas a la obra](#)

¹⁵ [Enlace que dirige al Instagram la Asociación Civil de Comunidades](#)

Imagen 6. Publicidad de taller del programa Mujeres Construyéndose.



Fuente: Comunidades, 18 de enero de 2024.

Otro taller al que tuve oportunidad de asistir fue el de reparación de muros organizado por Trixia, de La Cueva de la Selva¹⁶ con el objetivo de revocar, repellar y resanar muros.

¹⁶ [Enlace que dirige al Instagram de la Cueva de la Selva](#)

Imagen 7. Publicidad del taller de reparación de muros.



Fuente: La cueva de la Selva, 28 de diciembre de 2023.

Otras colectivas son “Tablitas insurrektas”¹⁷, que se presentan como “Carpintería disidentE para morras desobedientAs”. Los talleres los realizan en Valle de Chalco y reivindican su posicionalidad geográfica y política desde las periferias. Como mencioné anteriormente, “Las Mai”¹⁸ también realizan servicios de impermeabilización, remodelación y pintura. “Carpintería para morras”¹⁹, es un colectiva que trabaja en la Ciudad de México y en el Estado de México. “Chalanais”²⁰ se especializa en diseño de interiores, remodelaciones y reparaciones domésticas. Todas estas colectivas tienen en común que están conformadas por mujeres y disidencias y al mismo tiempo, ofrecen sus servicios también a esta misma población.

A diferencia de lo que identifiqué durante el trabajo de campo en Santa Fe (Argentina), en México se produjo una proliferación de las colectivas de oficios de la construcción muy alejadas de las formas sindicales. Generalmente despliegan dinámicas autogestivas, algunas vinculadas a los feminismos y

¹⁷ [Enlace que dirige al Instagram de Tablitas insurrektas](#)

¹⁸ [Enlace que dirige al Instagram de Las Mai](#)

¹⁹ [Enlace que dirige al Instagram de Carpintería para morras](#)

²⁰ [Enlace que dirige al Instagram de Chalanais](#)

transfeminismos, y se asocian prácticas territorialmente situadas, reivindicando su procedencia de las periferias. Al tiempo que reivindican la apropiación de una práctica laboral que históricamente ha sido desarrollada por hombres, disputando críticamente el sentido a la división sexual del trabajo, también evidencian luchas en contra de la opresión del deseo (Gago, 2021).

Por último, otra iniciativa que no proviene de la sociedad civil, sino del estado a nivel local es el proyecto de Puntos de Innovación, Libertad, Arte, Educación y Saberes (PILARES). Actualmente en la Ciudad de México existen 293 espacios dedicados a la educación, a los oficios y a los saberes donde se imparten distintas disciplinas, entre ellas talleres en oficios de la construcción. Marysol Becerra, directora de Autonomía económica y saberes del recién creado Subsistema de Educación Comunitaria Pilares, planteaba en un seminario,

“Tenemos herrería, plomería, carpintería, electricidad y electrónica donde estamos buscando que tanto nuestras formadoras, como nuestras personas usuarias sean principalmente mujeres, y de las comunidades de mucha vulnerabilidad, de los niveles más alto de violencia. Es entender que la autonomía económica es un principio importante para erradicar la violencia de género” (Marysol Becerra 3-10-23, El Colegio de México)

El proyecto surgió en 2016 en la alcaldía de Tlalpan, gobernada en ese momento por Claudia Sheinbaum, y fue llamado “Asesorías Educativas presenciales y en línea en Cibercentros de Aprendizaje con jóvenes Tlalpan 2016”. Según Becerra, “surge en Tlalpan, con la compañera Claudia Sheinbaum como una política pública a partir de conocer a plomeras del Ajusco medio que decían yo se cambiar tal cosa, yo sé hacer esto, compartiendo conocimientos y poco a poco profesionalizándonos, de manera que se fueron impartiendo talleres para que pudieran tener su propio sustento y valorizar su conocimiento” (Marysol Becerra, 4-10-23). En 2017 cambia de nombre a Ciberescuelas. En 2018 comenzó la construcción de PILARES en distintos lugares de la ciudad en zonas con comunidades más vulnerables. En los centros se pueden realizar distintas actividades como disciplinas artísticas, deportivas, talleres de emprendimiento, capacitación para el empleo. Si bien

no son espacios exclusivos de mujeres, PILARES es una opción que algunas de ellas escogen para capacitarse en los oficios de la construcción.

4. Conclusiones y recomendaciones para prevenir o eliminar discriminaciones en torno al trabajo de mujeres en el sector de la construcción

La experiencia de las mujeres en torno al trabajo en los oficios de la construcción constituye una instancia privilegiada en términos epistémicos. Permite abordar las prácticas y sentidos que construyen cotidianamente, al mismo tiempo que articularlas con procesos más generales, con dinámicas institucionales e históricas. A partir de ella fue posible identificar determinados mecanismos que posibilitan u obliteran el acceso de las mujeres al mercado de trabajo de la construcción, así como una vez insertas, múltiples discriminaciones en torno a la capacitación, al salario, a la participación política, en torno a las tareas domésticas y cuidados, así como múltiples violencias. Las particulares características que adquiere el proceso de trabajo y los niveles de riesgo en la industria de la construcción, convierten este trabajo en un espacio de tensión y disputa cotidiana, en el que se construyen significados, saberes y prácticas y se producen y reproducen relaciones sociales y políticas determinadas estructuradas en torno a jerarquías técnicas, de género, étnico-raciales y etarias.

En términos generales se debe ponderar que el sector de la construcción atraviesa ámbitos muy diversos y heterogéneos, en los que predominan las condiciones de trabajo y relaciones laborales precarias y en los que históricamente se ha utilizado fuerza de trabajo masculina y racializada. A pesar de estos desafíos, la construcción presenta oportunidades significativas para la inclusión y participación de mujeres y personas de diversas identidades de género. De hecho, las mujeres que trabajan en este sector señalan que perciben una remuneración más alta en comparación con otras ocupaciones a las que tradicionalmente se las ha relegado, como el trabajo doméstico. Aun así, la brecha salarial es muy significativa.

La perspectiva interseccional que propuse como abordaje de esta investigación me permitió identificar algunos mecanismos específicos que propician múltiples discriminaciones, tanto en los espacios productivos como reproductivos, así

como contemplar las respuestas y formas de resistencia ante ellas, también de modo histórica y geográficamente situado. En tal sentido, abordar dos localidades diferentes, una en México y la otra en Argentina, se fundamenta en el carácter situado de la producción de conocimiento que exige la perspectiva interseccional, y la puesta en relación de esas especificidades constituye también un espacio analítico relevante.

En ambas localidades de estudio, los procesos socioestatales de las últimas décadas, con una fuerte inversión estatal en la obra pública y posteriormente de la inversión privada, el “boom de la construcción” en cada país, que siguió tendencias globales y que, sin embargo, se concretizó en cada territorio de modo singular, ponen en evidencia tendencias generales que atraviesan el sector en América Latina. En Santa Fe (Argentina), las particularidades del suelo y la gran inundación de hace dos décadas, en la que el 30% de la ciudad quedó bajo agua, propició que las mujeres deseen tener herramientas técnicas para arreglar o construir sus casas. La creación de Mujeres a la Obra, a fines de 2018 fue un gran avance en el proceso organizativo y permitió tejer alianzas con diversos actores –como empresas, el Estado, la sociedad civil-. Su objetivo primigenio fue capacitar a mujeres en oficio en la construcción favoreciendo su inserción laboral y realizando acuerdos para tal fin. A su vez, la articulación entre mujeres que tienen carreras profesionales con mujeres trabajadoras en el sector de oficios propició una forma de organización con características específicas.

Son múltiples las discriminaciones que enfrentan, desde la segregación por género que perciben en la contratación de las obras, hasta la discriminación por ser personas menstruantes, ya que generalmente, no hay condiciones básicas de higiene y salud. Sus saberes se encuentran permanentemente deslegitimados o puestos en cuestión. El control constante sobre sus cuerpos y su trabajo proveniente de otros compañeros de trabajo, de contratistas o de algunas compañeras mujeres son habituales. A diferencia de lo que sucede en México, en Santa Fe uno de los principales mecanismos de inserción de las mujeres en la construcción es a través del sindicato, UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina), aunque también lo hacen a través

de personas conocidas. En cuanto al proceso de calificación y ascenso de categoría, en las entrevistas sostienen que es más difícil para las mujeres. A ello se les suma la sobrecarga de trabajo doméstico. Las mujeres sostienen jornadas laborales, en la obra y en la casa, de hasta 18 o 19 horas por día.

En México, por su parte, relevé tres grupos de mujeres, algunas que comenzaron en los años 90 y 2000 a trabajar en el sector, otro grupo que comenzó en 2015 y por último, un grupo numeroso que se acercó a los oficios en la construcción a partir de la pandemia. Algunas de ellas continúan insertándose en el sector privado, en pequeñas, medianas y grandes empresas. Otras conformaron pequeños colectivos para insertarse en oficios y especialmente, para capacitarse en oficios de la construcción. El embarazo y los cuidados de las crianzas emergen como puntos de inflexión clave en las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas. Esto demuestra que la estructura institucional del mercado laboral mexicano dificulta la progresión laboral de las mujeres (Camarena-Adame y Saavedra García, 2018 en COPRED, 2021). La falta de una política de ausencias por maternidad y paternidad, así como la falta de seguridad social universal, hacen que las mujeres embarazadas tengan que salir del mercado de trabajo en los meses previos y subsecuentes al parto. La delegación de cuidados en otras mujeres de la familia también es central. El mecanismo de ingreso de las mujeres a las obras es siempre a través de conocidos y arman redes de contactos entre ellas.

Una de las expresiones de violencia que, desde los relatos de las mujeres trabajadoras, son bastante habituales refieren al acoso o violencia sexual y constituyen una de las principales formas de discriminación y barreras para permanecer en los lugares de trabajo. Además, observamos que las desigualdades que se generan en torno al acceso de la movilidad y los tiempos de viaje hacia el lugar de trabajo son elementos relevantes a considerar a la hora de enfrentar las prácticas de discriminación laboral. Asimismo, es habitual la discriminación salarial entre varones y mujeres que opera ampliando la brecha salarial y reproduciendo las desigualdades. Otro mecanismo de creación de desigualdad, refiere a la edad; argumentan que, por más que estén

desempeñándose en el sector durante mucho tiempo y demuestran experticia y habilidad en el oficio, desde los 50 años en adelante, cada vez se hace más habitual que los empleadores busquen excusas para no contratarlas. Según ellas, no ocurre lo mismo en el caso de los varones.

En el ambiente laboral son múltiples las prácticas que reproducen los empleadores que precarizan las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Muchas de las demandas reiteradas por varias trabajadoras referían a que no contaban con sanitarios para mujeres ni con vestidores. Esto propiciaba situaciones de acoso y abuso sexual. Además, impedía la gestión menstrual adecuada al no disponer de entornos seguros y privados para cambiarse de ropa y de dispositivos de higiene (toallas femeninas, tampones), o de agua y buenas condiciones de saneamiento.

Estas violencias vinculadas al trabajo, productivo y reproductivo, es preciso abordarlas en marcos generales de violencia estructural, que suele intensificar la violencia de género. Las trayectorias de vida de estas mujeres muestran que comienzan desde muy temprana edad (7 u 8 años) a realizar trabajo doméstico tanto en sus propios hogares, como en hogares de terceros, a trabajar en el comercio informal, en zonas agrícolas, entre otras. Aun con muchos matices, comparten una experiencia de clase en torno a condiciones de reproducción social, con viviendas precarias, con poco o nulo acceso a servicio de salud, y un desgaste corporal acumulado históricamente por las intensas y extensas jornadas laborales. A ello se le suma la desigual distribución social de los cuidados y tareas domésticas, que constituye una de las principales causas que limitan el acceso al empleo de mujeres en la construcción. La violencia patriarcal doméstica, tanto en sus familias de origen, como en las que conforman de adultas, es una dimensión que la mayoría de las entrevistadas hizo alusión.

En las obras se replican ciertos mecanismos de explotación de los cuerpos, algunos compartidos con sus compañeros varones y otros específicos de los cuerpos feminizados. A la violencia económica expresada en bajos salarios y una significativa brecha salarial entre géneros, jornadas extenuantes, sin

seguridad social, exposición a los accidentes, se le suma la violencia psicológica a través del desprestigio o desvalorización de su trabajo, la violencia sexual -que, en parte, opera como organizadora del trabajo- y controla sus cuerpos y deseos operando como práctica punitiva y disciplinadora. Esto, como plantea Angela Davis y Dina Dent (2022) nos lleva a pensar en las estructuras generizadas de la violencia que se vertebran en torno al trabajo, como instancia que media las relaciones sociales y con el entorno.

El sector de la construcción presenta una fuerte segregación laboral por género, con limitaciones explícitas hacia las mujeres para ingresar al sector producto de sentidos construidos históricamente sobre los cuerpos y los trabajos considerados femeninos, asociados con la figura de mujeres madres, trabajadoras del hogar, o de la limpieza, con menor fuerza física y destreza que los hombres. Por lo tanto, una de las principales recomendaciones para reducir las brechas de desigualdad es generar alianzas intersectoriales y sinergias para impulsar el acceso de mujeres al empleo de la construcción. Desde las instituciones educativas, sindicales, empresariales, organizaciones de trabajadores y trabajadoras, organizaciones de la sociedad civil y entidades estatales, deben propiciar capacitaciones y políticas afirmativas.

Entre las medidas concretas se encuentran establecer cuotas de empleo para mujeres en obras tanto públicas como privadas, así como incentivos fiscales para empresas que cumplan con estas cuotas. En las experiencias que relevamos, en Argentina y México, se ha observado la colaboración de empresas que proveen materiales de construcción, herramientas y espacios para que grupos de mujeres interesadas en oficios de construcción puedan recibir capacitación. El diseño de carreras técnicas en construcción que favorezcan la participación educativa de mujeres también constituye un impulso importante en la disminución de la brecha de género. Y de modo fundamental, la organización de trabajadoras mediante modelos autogestivos o en sinergia con diversas instancias públicas, privadas y comunitarias. Y también a largo plazo, se requiere propiciar procesos de transformación en la cultura laboral, para que sea más igualitaria e inclusiva.

Las colectivas feministas de la construcción en México y Mujeres a la Obra en Argentina operan como espacios seguros que construyen como agenda principal la capacitación en oficios para mujeres y disidencias, al mismo tiempo que propician espacios de intercambio de conocimientos, de ideas, de proyectos según sus preocupaciones e intereses. Uno de los ejes centrales es la especificidad de ser mujeres o de la disidencia sexo-genérica y ocupar espacios históricamente masculinizados. Otro elemento relevante es la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados, por lo tanto, se recomienda el impulso de iniciativas interinstitucionales, e intersectoriales de sistemas integrales de cuidado.

La particularidad del caso argentino radica en la estrecha relación que las mujeres de "Mujeres a la Obra" mantienen con el sector sindical. De hecho, algunas de estas mujeres también son delegadas sindicales de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina. La identificación y exposición de las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral, así como para adquirir habilidades en los oficios y progresar en sus carreras, influyen en la formulación de nuevas agendas sindicales, basadas en sus propias vivencias y desafíos.

Del mismo modo, la sobrecarga de trabajo doméstico puede ser puesto en cuestión en tales espacios. Sin embargo, es un proceso de transformación y disputa permanente. En lo organizativo o sindical, algunos estudios señalan que en el caso de la participación política de mujeres, "las formas de organización, la disposición horaria y los lugares y tiempos de reunión (...) son un factor de desánimo, ya que, cuando no se presentan como espacios de fácil acceso o donde se discutan temas que sean interpelantes, será más probable que estas dejen de asistir, o que opten por realizar otras tareas que les resulten más atractivas (Beale, 1982; Cockburn, 1991; Cunison y Stageman, 1995; Rees, 1992 en Estermann, 2024: 55). Este constituye uno de los grandes desafíos de las organizaciones sindicales.

Esta convergencia del activismo sindical de algunas de las mujeres que conformar "Mujeres a la Obra" en Santa Fe se asocia con un proceso más

general en la sociedad argentina. Una de las particularidades del proceso que está experimentando el sindicalismo en el país es la masividad de las discusiones de género a partir del inicio del ciclo de movilizaciones feministas surgido a partir de la marcha “Ni Una Menos” en 2015.

Este fenómeno ha impactado significativamente en diversos ámbitos del país, generando debates y reflexiones en una variedad de espacios. Entre ellos, tanto los sindicatos como las organizaciones barriales y comunales han experimentado transformaciones palpables.

La gran ventaja de los sindicatos sigue siendo, por supuesto, la posibilidad de negociar colectivamente los derechos de las y los trabajadores a través de los contratos colectivos de trabajo. Pero es preciso que el sindicalismo pueda estar abierto a incorporar los avances del movimiento de mujeres y los feminismos. Como plantea Verónica Gago, uno de los grandes aportes de la perspectiva feminista es ampliar desde abajo la noción de la clase trabajadora, reconociendo el trabajo territorial, doméstico, reproductivo y migrante (Gago, 2021: 243). En Argentina, particularmente, a partir de 2003 la negociación colectiva se comienza a revalorizar como institución laboral para ampliar derechos (Arriaga y Aspiazu en Estermann, 2024: 67), sin embargo

“son escasas aún las cláusulas donde se aborden las desigualdades de género; fundamentalmente, la discriminación y segregación laboral, licencias y permisos igualitarios para la conciliación trabajo y cuidados o la brecha salarial. Se ven avances en la regulación de licencias por violencia de género, como así también en protocolos de actuación en casos de violencia y acoso laboral, y las extensiones de las licencias por maternidad, aunque sin cuestionar la división sexual del trabajo ni el fomento a la corresponsabilidad de los cuidados (Arriaga y Aspiazu en Estermann, 2024: 67)

En México, por su parte, el sindicalismo de protección patronal en el sector de la construcción, como política patronal, contribuyó a garantizar altos niveles de explotación y de precarización en las condiciones de trabajo. Otro de los grandes inconvenientes en el sector es la subcontratación. Para ambos desafíos la reforma laboral que entró en vigor el 1º de mayo de 2019 representa grandes potencialidades para la organización colectiva de las y los trabajadores. Esta reforma, fue originada en parte, por la necesidad de

adaptar la normativa nacional a las condiciones que impuso la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, denominado T-MEC²¹. En términos de género y derechos de las mujeres en el ámbito laboral, el T-MEC se pronunció especialmente por la no discriminación y la atención de los casos de violencia en los centros de trabajo (Hernández, 2020: 3).

Las experiencias organizativas en asociaciones o colectivas de trabajadoras de oficio logran sortear el inconveniente de la gran multiplicidad de formas laborales del sector, incluyendo en una misma organización a obreras, contratistas, arquitectas, cuentapropistas, autoconductoras, entre otras. Sin embargo, una de las principales limitaciones que enfrentan estas formas de organización es la falta de reconocimiento como interlocutoras legítimas en las negociaciones colectivas de trabajo. En ambos países, los sindicatos son reconocidos como los principales representantes en estas negociaciones, lo que deja a las colectivas de mujeres trabajadoras en una posición de exclusión.

La creciente presencia de mujeres en el mercado laboral formal de la construcción no garantiza automáticamente una mayor igualdad si no se cuestionan las condiciones de precarización existentes en el sector, ni tampoco la arraigada cultura machista y patriarcal que rige las dinámicas laborales. Del mismo modo, la inclusión de mujeres y personas disidentes en los sindicatos no garantiza su plena participación si no se abordan de manera efectiva las estructuras de poder vigentes. Para el sindicalismo resulta crucial comprender las intersecciones que atraviesan a la clase trabajadora y construir demandas que reflejen las múltiples dimensiones de la realidad laboral de las personas,

²¹ El capítulo 23 **Derechos laborales** del T-MEC establece: "la obligación de los tres países signatarios, de respetar y hacer cumplir los derechos laborales reconocidos internacionalmente en las declaraciones y convenciones de la OIT. Esos derechos son considerados los derechos humanos laborales fundamentales y los estipula el artículo 23.3 Derechos laborales: (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación" (Hernández Cervantes, 2020: 8).

reconociendo las interacciones entre género, raza, clase social, orientación sexual y otras identidades.

La violencia de género deber ser erradicada a partir de políticas integrales, intersectoriales, e interseccionales. México ratificó en 2022 el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el entorno laboral. Esta herramienta reconoce múltiples formas de violencia y supone la necesidad de contar con medidas de prevención y protección, asistencia y formación. Es decir, realizar una estrategia que tenga una presencia importante de la prevención, a través de la formación y capacitación y a desplegar mecanismos de asistencia cuando los hechos se sucedan y deba brindarse respuestas. El Convenio protege a las personas trabajadoras desde que buscan un empleo, aplica en el sector público y privado, en zonas urbanas y rurales y contempla también a las víctimas de violencia doméstica. En tal sentido, se recomienda planificar y elaborar programas de sensibilización que reconozcan a las mujeres como mano de obra calificada y con saberes y destrezas específicas. A su vez, las empresas deben contar con infraestructura adecuada para prevenir actos de violencia, en los lugares de trabajo, durante el traslado o en espacios de formación y protección contra el despido de víctimas de violencia de género.

Se recomienda impulsar y financiar investigaciones sobre el sector y sus problemáticas, desde los organismos del estado, desde ámbitos académicos, de la sociedad civil y del sector privado que provean información estadística y análisis contemplando diversos regímenes de opresión y explotación (capitalismo, patriarcado, racismo) y las diversas experiencias de las mujeres y disidencias. Como plantean Noren y Prieto, "Para mejor mapear esos procesos se los debe analizar en cada sociedad, pues el ritmo y la dinámica de las transformaciones en las relaciones de género son distintos según el país o la región del mundo, el perfil de cada organización sindical y el modo en que se configuran y se desarrollan las relaciones de género en su interior" (Goren y Prieto, 2020: 28).

Para cerrar retomo los comentarios de Inés González Nicolás, a quien agradezco por el debate y las importantes sugerencias para esta investigación.

Los cambios que requiere el sector tienen que venir de una mirada amplia e integral que contemple la situación de las mujeres trabajadoras en todo el país. Necesitamos una estrategia integral que aborde todas las dimensiones del problema. Esto implica considerar todos los fenómenos relevantes, desde las condiciones laborales hasta las barreras culturales y estructurales que enfrentan las mujeres y personas de la disidencia sexo-genérica. Es fundamental que esta política integral se diseñe de manera inclusiva, teniendo en cuenta las diversas experiencias y necesidades de las mujeres trabajadoras, así como sus formas de organización y autonomía.

Bibliografía

- Achilli, Elena. (2005). Investigar en antropología social: los desafíos de transmitir un oficio, Rosario, Argentina: Laborde Libros Editor.
- Aragón Martínez, Soledad. (2012). Prácticas sociales y derechos laborales en el sector de la construcción de vivienda en México (Tesis de Doctorado). El Colegio de México, Ciudad de México.
- Barnabas, Anette, Joseph Anbarasu, y Paul Clifford. (2009). "A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India." Journal of International Women's Studies 11, pp. 121-41.
- Barriteau, Violet. (2011). "Aportaciones del feminismo negro al pensamiento feminista: una perspectiva caribeña". Boletín ECOS, 14.
- Bensadón, Sofía, y Magali Marega. (2020). Participación de mujeres trabajadoras en el sector de la construcción en Bolivia. [Ponencia]. Congreso Latinoamericano de Antropología ALA, Montevideo.
- Bowers, Rebecca. (2019). "Navigating the City and the Workplace: Migrant Female Construction Workers and Urban (Im) Mobilities |". Global Labour Journal. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Bruno, S., y Del Águila, Á. (24, 25 y 26 de junio 2010). Huellas de tierra roja en el cemento porteño. Trabajadores migrantes paraguayos de la construcción en Buenos Aires. [Taller: Paraguay como objeto de estudio de las ciencias sociales]. Grupo de Estudios Sociales sobre Paraguay. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires
- Bueno Castellanos, Carmen. (1994). Flor de andamio. Los oficios de la construcción de vivienda en la ciudad de México. Ciudad de México: CIESAS
- Calvacante Carvalho, Alana. (2018). "Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad". Journal of Feminist, Gender and Women Studies, núm. 7, pp. 15-25.
- Castañeda, Patricia. (2010). "Etnografía feminista". en Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales. Buenos Aires: CLACSO.
- Cielo, Cristina, et al. (2023). "Introducción Mapear las economías populares como apuesta analítica y política latinoamericana", en Gago, V. Cielo, C. y Tassi, N. (coordinadoras), Economías populares Una cartografía crítica latinoamericana (pp. 11-51). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

- Comunidades. [@Comunidades]. (18 de enero de 2024). Aparta el viernes 2 de febrero de 2024 en tu calendario para asistir a nuestro taller inicial de carpintería para mujeres. [Imagen adjunta] Publicación. Facebook.
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México COPRED. (2021). Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. Ciudad de México: COPRED.
- Coremberg, Ariel. (2000). "La reconversión productiva en el sector de la construcción en Argentina durante la década del 90'". Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, pp. 613-617.
- Crenshaw, Kimberle. (1991). "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color", Stanford Law Review, 43(6), pp. 1241-1299. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Santana Cruz, Maria Helena. (2002). "A difícil equidade de gênero no cotidiano do trabalho na construção civil". Revista TOMO, octubre.
- Davis, Angela. (2005). Mujeres, raza y clase. 2.^a ed. Madrid: Akal.
- Davis, A. y Dent, G. (2022). "El color de la violencia contra las mujeres", en Viveros Vigoya, M. (editora), Black feminism. Teoría crítica, violencias y racismo, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Del Águila Lacoste, Álvaro. (2017). Homo Constructor. Trabajadores paraguayos en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Buenos Aires: CEIL Libros.
- Del Águila, Á. y Guillermo N. (2021). "De la tierra al hormigón. La inserción laboral de migrantes paraguayos de origen rural en el sector de la construcción en el Área Metropolitana de Buenos Aires". Estudios del Trabajo núm. 61.
- Díaz Carrasco, Marianela. (2019). "Mujeres constructoras: Cadenas de cuidados y derechos laborales", s/r: inédito.
- Díaz Magaña, María Flor. (2004). La vida cotidiana en un conjunto habitacional : estudio de caso, San Miguel Cofradía, Cuautitlán Izcalli, Estado de México. (Tesis de Licenciatura en Sociología). UAM, México.
- El Colegio de México A.C. (23 de noviembre de 2023). Seminario TraDes: El trabajo de mujeres en el sector de la construcción en América Latina [Archivo de vídeo]. [Seminario TraDes: El trabajo de mujeres de mujeres en el sector de la construcción en América Latina - YouTube](#)
- El Litoral, (26 de abril de 2023). Inundación de Santa Fe en 2003: cómo avanzó y hasta dónde llegó el agua. Recuperado de Inundación de Santa Fe en 2003: cómo avanzó y hasta dónde llegó el agua. El Litoral

- Elinbaum, P. y Barenboim C.A. (2018). "Efectos metropolitanos de una política de vivienda mixta. el caso del procrear*", Cuadernos de Vivienda y Urbanismo 11 (21). [Enlace que dirige a la página.](#)
- Estermann, Victoria. (2024). "El ¿infeliz? matrimonio entre feminismo y sindicalismo. Reflexiones en torno a los estudios internacionales", Revista Stultifera, 7(1), pp. 47-80. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Fabris, Roxana. (3 de marzo de 2023). El reto de la inclusión en el sector de la Construcción, Blog Centro Urbano. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Farace, Rafael. (2013). Prácticas y estrategias sindicales en los trabajadores de la construcción: El caso de la UOCRA La Plata (1997-2012). (Tesis de Licenciatura en Sociología). La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Fedele, J. y Martínez, I. (2015). "Verticalización y desarrollo inmobiliario del núcleo urbano central de Santa Fe: cambios morfológicos, conflictos urbanos y regulaciones edilicias en la recuperación poscrisis 2001", Cuaderno Urbano 18 (18), pp. 65-88. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Federici, Silvia. (2016). Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Quito: Abya Yala.
- Federici, Silvia. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Ferguson, Susan. (2020). "Las visiones del trabajo en la teoría feminista", Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda, año 8, núm. 16, pp. 17-36.
- Fernández Álvarez, María Inés. (2016). Hacer juntos (as). Dinámicas, contornos y relieves de la política colectiva, Buenos Aires: Biblos.
- Fidel, C y Ziccardi, A. (1986). "De cal y canto, apuntes sobre la industria de la construcción", Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, vol. 32, núm. 123.
- Flores, Adrián. (2019). "Cartografía del tsunami inmobiliario: el movimiento urbano popular y los vínculos urbano-rurales del boom inmobiliario en la ciudad de México", Espiral, revista de geografías y ciencias sociales, vol. 1, núm. 1, pp. 007-028. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Fortune, Jenny. (2010). "I Am de mother and the father' Women in construction in Cuba and the UK", International Journal of Cuban Studies 2.
- Gago, V. y Mezzadra, S. (2015). "Para una crítica de las operaciones extractivas del capital. Patrón de acumulación y luchas sociales en tiempos de financiarización", Nueva Sociedad 255.

- Gago, Verónica. (2021). La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Garza, Gustavo. (2003). La urbanización de México en el siglo XX, Ciudad de México: El Colegio de México.
- Gonzales, Léila. (2020). "Por un feminismo afro-latino-americano", en Rios F. y Márcia L. (compiladoras). Por un feminismo afro-latino-americano. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Goren, Nora. (2017). "Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista", Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, vol. 1, núm. 2. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Goren, N. y Prieto V.L. (2020). "Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas", Goren, N. y Prieto V.L. (editoras), Feminismos y sindicatos en Iberoamérica. Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.
- Harvey, David. (2006). "La ciudad neoliberal", en Bueno C. y Pérez Negrete M. (editores), Espacios globales. México, D.F: Plaza Valdéz Editores.
- Hegewisch, A. y O'Farrell, B. (2015). Women in the Construction Trades: Earnings, Workplace Discrimination, and the Promise of Green Jobs, Whashington: Institute for Women's Policy Research.
- Hernández Cervantes, Aleida. (2020). T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras, Ciudad de México: Fiedrich Ebert Stiftung.
- Herrera, Cristina. (2021). Mujer que sabe soldar. Transformaciones subjetivas en mujeres trabajadoras con ocupaciones feminizadas y masculinizadas en la Ciudad de México, Ciudad de México: COLMEX.
- Jabardo, Mercedes. (2012). Feminismos negros. Antología, Madrid España: Traficante de sueños.
- Kergoat, Daniele. (2009). "Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux", en Dorlin E. (Editora.), Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination (pp. 111-126). París: PUF.
- La cueva de la selva. [@lacuevadelselva]. (28 de diciembre de 2023). Laboratorio 2.0, reparación de muros dañados por humedad. [Reel]. Instagram. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Lemus, Leslie. (2021). "Obreras en la construcción: apuntes metodológicos sobre participación femenina en ocupaciones masculinizadas", Estudios Sociológicos, vol. 39, núm. 117, pp. 899-912.

- Leva, Germán. (2000). "Apertura y comercio del sector construcción argentino en los noventa. Condiciones para una política sectorial en el contexto post devaluación", Departamento de ciencias Sociales, Universidad Nacional de Quilmes Argentina.
- Lins Ribeiro, Gustavo. (2006). El capital de la esperanza. La experiencia de los Trabajadores en la construcción de Brasilia. Buenos Aires: Antropofagia.
- Manas a la obra. [@manas_alaobra]. (6 de agosto de 2022 y 17 de junio de 2023). remodelación y mejora de espacios interiores. [Carteles]. Instagram. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Manzano, Virginia. (2013). La política en movimiento. Movilizaciones colectivas y políticas estatales en la vida del Gran Buenos. Rosario: Prohistoria Ediciones.
- Marega, Magali. (2012). "“Las manos de la obra” Proceso productivo, organización del trabajo y experiencia de los obreros de la construcción en Rosario, Argentina." (Tesis de Licenciatura en Antropología). Universidad Nacional de Rosario, Rosario.
- Marega, Magali. (2020). "“Derribando muros”. Trabajo y estrategias de organización gremial de mujeres trabajadoras de la construcción en La Paz y El Alto, Bolivia". Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico, vol. 18, núm. 34. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Marega, Magali. (2022). Mujeres, cal y arena. Politicidad en el trabajo de mujeres en el sector de la construcción en México y Bolivia. Aportes desde la antropología feminista del trabajo (Tesis de Doctorado en Antropología). Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social CIESAS, México.
- Massolo, Alejandra. (1992). Mujeres y ciudades. Participación social, vivienda y vida cotidiana. DF, México: El Colegio de México.
- Mauro, Amalia. (1986). Albañiles campesinos: migración temporal de los obreros de la construcción, Quito: Centro de Investigaciones CIUDAD.
- Mejía, Carlos. (2017). "Mujeres trabajadoras en “sindicatos de hombres”: el caso de construcción civil", Trabajo y Sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú, (pp. 167-190). Lima: CISEPA.
- Merchand, Marco. (2017). "Estado, vivienda de interés social e inmobiliarias en México", Cuadernos de Vivienda y Urbanismo, vol. 10, núm. 19, pp. 6-21.
- Mercke, Mariela. (2018). El rol de la mujer en la construcción de su habitat y su vivienda. Casos en Santa Fe ciudad- Argentina. [Enlace que dirige a la página.](#)

- Mingo, G. y Sarrot, E. (2020). "Representación y representatividad sindical en el sector de la construcción de Paraná y Santa Fé", Ejes de Economía y Sociedad, vol. 4, núm. 7, pp. 139-165.
- Mingo, Graciela, et al. (2015). "El comportamiento de la mano de obra de la construcción en el mercado laboral: en los aglomerados del Gran Paraná y el Gran Santa Fe. Período 2008-2013", 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (pp. 1-25). Buenos Aires: ASET. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Miranda, Claudia. (2020). Intelectuais afrobrasileiras e suas contribuições para uma crítica pós-colonial feminista. (Inédito).
- Moccio, Francine. (2010). Live Wire: Women and Brotherhood in the Electrical Industry. Philadelphia: Temple University Press.
- Morales, M. C. y Saucedo, L. (2015). "Disposability and resistance in a male dominated industry: Latina immigrants organizing residential construction". Human organization, vol. 74, núm. 2, pp. 144-153.
- Mosso, Emilia. (2019). "La construcción histórica del beneficiario: políticas de regularización domínial en Santa Fe (1985-2017)". Revista de Direito da Cidade, vil. 11, núm. 1, pp. 1-42.
- Mujeres a la obra. [@mujeresalaobra.org]. (7 de noviembre de 2023). [Perfil de Instagram]. Instagram. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Ness, Kate. (2012). "Constructing Masculinity in the Building Trades: 'Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women'", Gender, Work and Organization, vol. 19, núm. 6, pp. 654-676.
- De la O Martínez, María Eugenia. (2008). "Las mujeres y los movimientos de defensa laboral entre México y Estados Unidos: un análisis de su influencia en comunidades no fronterizas", Estudios Políticos, núm. 32, pp. 255-275.
- Olivera, Guillermo. (2015). La urbanización social y privada del ejido. Ensayos sobre la dualidad del desarrollo urbano en México, México: Universidad Nacional Autónoma de México. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). Nota informativa sectorial de la OIT. El impacto de la COVID-19 en el sector de la construcción, Ginebra: OIT.
- Orsini, Germán, et al. (2023). "Dinámica del Mercado de Trabajo en la Región Centro", Ciencia, Docencia y Tecnología Suplemento, vol. 13, núm. 14, pp. 185-205. [Enlace que dirige a la página.](#)

- Philipp, Gretel. (2022). Procesos de trabajo y de salud-enfermedad en trabajadores de la industria de la construcción rosarina (Tesis de Doctorado en Antropología). Universidad Nacional de Rosario, Rosario.
- Poó Rubio, Aurora. (2007). "Construcción y desarrollo en México, el caso de estudio de una empresa grande de construcción en México", en Seminario Administración y Tecnología para la Arquitectura, Ingeniería y Diseño, Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- Quijano, Anibal. (2007). "Colonialidad del poder y clasificación social", en Castro-Gómez, S. y Grosfoguel, R. (editores), El giro decolonial. Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global (pp. 285-327). Bogotá: Siglo del Hombre Editores; Universidad Central; Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos y Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Pensar.
- Quiroga Díaz, N. y Gago, V. (2014). "Lo común en femenino. Cuerpo y poder ante la expropiación de las economías para la vida", Economía y Sociedad, vol.19, pp. 1-18.
- Red Hábitat. (2012). Microempresas de mujeres constructoras del hábitat. Sistematización del proyecto. La Paz, Bolivia: Editorial Quatro Hnos.
- Rodríguez Zepeda, Jesús. (2017). "Prólogo. Un enfoque estructural para la discriminación". En Solís, P. (autor), Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Ciudad de México: CONAPRED.
- Román Onsaló, M. et al. (2013). "Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción", Revista de la construcción, vol. 12, núm. 1, pp. 87-99. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Salinas Arreortua, L. y Soto Delgado, L. (2019). "Política de Vivienda en México: entre la expansión y el retorno al centro", Investigaciones Geográficas, (99).
- Salmerón, Cristina. (08 de noviembre de 2021). Talachas Girl, las mujeres que deconstruyen la segregación del trabajo, Grupo Milenio. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Sarrot, Elisa. et al. (26 de agosto de 2016). "La cuestión sindical en el sector de la construcción", en I Jornadas de Investigación en Ciencias Sociales de la ONCuyo, Actas 2016, Mendoza: UNCuyo, FCPYS, CIC y FONCYT.
- Scott, Joan. 2013. "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas, M. (compiladora), El género. La construcción cultural de la diferencia sexual, (pp. 265-302). Ciudad de México: PUEG-UNAM.

- Segato, Rita. (2010). Las estructuras elementales de la violencia. Buenos Aires: Prometeo.
- Solís, Patricio. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. México: SEGOB, COPRED, CEPAL.
- Talachas girl. [@talachas.girl]. (2023). Taller intensivo de electricidad; taller presencial intensivo formación de albañilas; taller gratuito de plomería para morrxs [fotografías]. Instagram. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Tilly, C. y Rojas-García, G. (2021). "Shifting Tides of Informal Worker Resistance in Mexico: A Domestic Work-Construction Contrast", Bulletin of Latin American Research, vol. 40, núm. 3, pp. 352-68. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Vargas, Patricia. (2005). Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra: identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción. Buenos Aires: Antropofagia.
- Vega Solís, Cristina. et. al. (2018). Cuidado, comunidad y común. Extracciones, apropiaciones y sostenimientos de la vida. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Vera, Lucía, Ma. Florencia Rey, y Diego Olivo Heit. 2019. "Las chicas solo quieren ganar igual. Análisis del mercado laboral en el aglomerado Gran Santa Fe durante el periodo 2017- 2018 en clave de género. Brecha salarial y segregación ocupacional", en 14 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET. Buenos Aires: ASET. [Enlace que dirige a la página.](#)
- Vitali Bernardi, Sofía. y Brenda Brown. (2022). "Las políticas de "Economía Social, Solidaria y/o Popular" en Argentina, 2001-2019", Reflexiones, vol. 101, núm. 1, pp. 1-19.
- Viveros Vigoya, Mara. (2016). "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación", Debate feminista, núm. 52, pp. 1-17.
- Woelflin, María. et al. (2007). "El dinamismo de la construcción en Rosario y el AGR postdevaluación", en Actas 12 Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística, Rosario: Universidad Nacional de Rosario.
- Young, Iris. (1992). "Marxismo y feminismo, más allá del "matrimonio infeliz" (una crítica al sistema dual)". El cielo por asalto, núm. 4, pp. 43-69.
- Zamorano Villarreal, Claudia. (2007). "Vivienda y familia en medios urbanos. ¿Un contenedor y su contenido?", Sociológica, núm. 65, vol. 22, pp. 159-87.

Zirión Pérez, Antonio. (2013). La construcción de habitar. Transformación del espacio y cultura albañil en la ciudad de México a principios del siglo XXI. México: UAM Iztapalapa.

Semblanza de la autora

Magali Marega

Licenciada en Antropología por la Universidad Nacional de Rosario, Argentina; maestra en Sociología por FLACSO-Ecuador y doctora en Antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS-CDMX), México. Actualmente es becaria posdoctoral en el Seminario sobre Trabajo y Desigualdades de El Colegio de México. Sus líneas de investigación son antropología feminista del trabajo, género, sindicalismo, economías populares y sostenibilidad de la vida.

Contacto: magamarega@gmail.com; mmarega@colmex.

1^{ER} CONCURSO DE INVESTIGACIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED