



Grupo 6: Género, trabajo y economía del cuidado

“En nombre de la pasión”. Mujeres y práctica sindical en el caso del sindicato de trabajadores del subterráneo de Bs. As.

Patricia Ventrìci

CEIL- CONICET

patriciaventrici@gmail.com

I. Introducción: un caso paradigmático de organización y resistencia desde el espacio de trabajo.

La experiencia de organización gremial de los trabajadores del subte se ha convertido, desde hace tiempo, en un caso de referencia en términos de recuperación de la potencia de la práctica sindical basada en la construcción colectiva desde el propio espacio de trabajo. Con más de quince años de trayectoria -primero como Cuerpo de delegados de Unión Tranviaria Automotor (UTA) y desde hace pocos años conformando su sindicato propio (AGTSyP)- logró instalarse como una experiencia emblemática de las posibilidades de revitalización y renovación del sindicalismo.

Se trata de un proceso de organización colectiva que empieza a gestarse en uno de los contextos más adversos para la organización de los trabajadores –mediados de los años 90- por la plena aplicación del programa neoliberal y sus graves efectos sobre el mundo del trabajo. Surge, así, como los mismos protagonistas la definen, *a contrapelo de la historia* y logra sostenerse y fortalecerse a lo largo de las distintas coyunturas históricas que le tocó atravesar. Además, esta construcción tiene lugar al interior de un tipo de empresa paradigmático de los cambios en las relaciones del trabajo en las últimas décadas, en tanto ha sabido combinar políticas de privatización, de disminución de la planta estable de trabajadores, de tercerización y de aplicación de una nueva cultura gerencial, basada en los nuevos lineamientos del management.

En este marco, la estrategia de resistencia activa que fue delineándose a partir de la organización colectiva para enfrentar la pérdida de derechos históricos, las pésimas condiciones de trabajo, los bajos salarios y el maltrato empresarial reconoció, desde sus



inicios, ciertas particularidades que ubicaron a este proceso como un modelo de construcción gremial alternativa.

El rasgo saliente de esta experiencia ha sido la centralidad de la organización en el lugar de trabajo, en la que las figuras del *delegado* y la *asamblea* en el espacio productivo cobran una relevancia indiscutida. La organización de base, en buena medida, forjó su identidad y prácticas en oposición a las del sindicato en el que el subte se encontraba oficialmente, la UTA, asociado a un verticalismo acrítico con ribetes represivos y con el cual mantendrá un enfrentamiento de origen que irá profundizándose conforme a la progresiva consolidación de este cuerpo de delegados (en adelante, CD) opositor y que luego decantará en la construcción de un sindicato paralelo. En esa dirección, se postuló como base de legitimidad de la construcción gremial el ejercicio de una representación directa y una comunicación fluida entre representados y representantes, junto con la reivindicación del principio de independencia tanto en relación al sindicato oficial como a la empresa empleadora.

Asimismo, este ejercicio político-gremial también se caracterizó por la recuperación de concepciones y prácticas del ciclo de luchas abierto en los años noventa, que encontró su sujeto más potente en los movimientos sociales, dando un lugar a una verdadera imbricación de tradiciones de lucha de un modo singular. En este sentido, puede rastrearse la presencia de esta impronta en la reivindicación que la organización hace de las prácticas asamblearias, de ciertos niveles de horizontalidad y en la gravitación de las ideas de *autonomía* y *democratización*, emblemáticas del clima de época de aquellas protestas. Por otro lado, esta apertura y confluencia se manifestó en la articulación concreta con distintas expresiones de los movimientos sociales (fundamentalmente organizaciones de trabajadores desocupados) para plantear reivindicaciones conjuntas¹ y a través de la incorporación a su repertorio de acciones colectivas de formas de protesta típicas de los movimientos (piquetes, intervenciones artísticas, articulación con medios comunitarios, etc.).

¹ Un ejemplo fue la creación del Movimiento Nacional por las Seis Horas, impulsado por el Cuerpo de Delegados del subte y distintas organizaciones de trabajadores desocupados para impulsar la reducción de la jornada laboral promedio de 8 a 6 horas como un modo de generar puestos de trabajo en un contexto de alta desocupación a la vez que mejorar la calidad de vida de los trabajadores ya ocupados.



A lo largo de su trayectoria, que lleva ya más de una década y media, el proceso de organización colectiva ha asumido diferentes configuraciones, que también podemos denominar *momentos político-organizativos*, conceptualización que nos permite desplegar una somera descripción analítica del recorrido ascendente de esta experiencia.

El momento inicial, de surgimiento incipiente de los primeros nucleamientos colectivos, se caracterizó por un activismo dinámico pero disperso, impulsado fundamentalmente por unos pocos trabajadores con alguna trayectoria militante, que llevaron adelante el trabajo político de intentar generar los primeros encuentros colectivos en un marco de *clandestinidad* tanto frente a la empresa como al sindicato. En contrario de una interpretación bastante generalizada, que indica que los procesos de activación política generalmente son promovidos por los trabajadores con más trayectoria, en este caso fueron los trabajadores jóvenes –considerados a priori por la empresa como más sumisos y dóciles por su inexperiencia laboral- quienes se transformaron en el núcleo dinámico que impulsaba la organización colectiva; los trabajadores más antiguos e históricamente sindicalizados se mostraban aplacados por las secuelas subjetivas (miedo, desmovilización) que la reestructuración privatizadora les había dejado.

Respaldadas por las pequeñas redes que se fueron conformando a partir de este trabajo político, se gestaron las primeras acciones colectivas que devinieron en los primeros conflictos abiertos post-privatización. En esta etapa que, recuperando una definición de los propios delegados, podemos nombrar como *foquismo*, el nivel de dispersión entre los activistas de los distintos sectores y los delegados independientes era muy alto y esta falta de organicidad implicó que la metodología de lucha se basara en acciones disruptivas de gran impacto, producidas fundamentalmente por el grupo acotado de los militantes más activos, que luego lograban acoplar al resto de los trabajadores. En la medida en que fueron desarrollándose exitosamente las primeras acciones reivindicativas, el CD comenzó a ganar terreno en la disputa por la representatividad en desmedro de la legitimidad del sindicato oficial y fue posicionándose como un interlocutor imprescindible en las negociaciones tanto con la empresa como con las distintas dependencias del Estado.



Una vez alcanzado el momento institucional, comienza a profundizarse un proceso de *autonomización política* por parte de la organización de base, signado por un quiebre progresivo con la estructura del sindicato. Este distanciamiento político paralelo al crecimiento de la organización de base, finalmente derivó en la reciente creación de un nuevo sindicato por parte de los delegados. La creación y el reconocimiento estatal de esta nueva institución fue por demás trabajosa y conflictiva, reavivando fuertemente el viejo debate acerca de la conveniencia y legitimidad del modelo del unicato (representación sindical única por rama de actividad) vigente en nuestro país y que se ve cada vez más desafiado por el surgimiento de experiencias similares a la que retratamos, que no encuentran lugar –la mayoría de las veces son combatidas por las direcciones- en la estructura sindical tradicional.

Los recursos que la organización fue desplegando a lo largo de su crecimiento le permitieron alcanzar notorias conquistas, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Entre ellas se destacan el destierro del despido como mecanismo disciplinador, el incremento sustantivo y sostenido del salario promedio, la reducción de la jornada de trabajo, el mejoramiento sustantivo de las condiciones de trabajo y la reversión prácticamente total del proceso de tercerizaciones en el sector. De esta manera, la consolidación y el ascenso de la organización colectiva en el espacio de trabajo forzó una notable redistribución del poder al interior del espacio de trabajo que permitió desandar el modelo de relaciones laborales impuesto tras la privatización.

El del análisis del derrotero de la organización, su dinámica interna y sus principales conflictos, pone de manifiesto ciertas particularidades del proceso, entre las cuales, en este trabajo, nos interesa señalar la relevancia y complejidad de la participación de las mujeres en esta construcción colectiva. Se trata de una integración compleja pero muy potente, dentro de la cual, las trabajadoras fueron encontrando sus propias formas de organización desde su identidad de género al interior del espacio sindical. En esa dirección, esta ponencia -que se desprende una investigación más amplia sobre la problemática del sindicalismo de base y la experiencia de los trabajadores del subte en particular²- se propone llevar adelante una breve descripción

² Nos referimos la tesis doctoral “Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El Cuerpo de delegados del subterráneo”, de mi autoría, presentada en el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y defendida en marzo de 2012.



analítica de la trayectoria reciente de las mujeres en el espacio de trabajo del subterráneo y en su activismo sindical, intentando rastrear los principales conflictos que se les presentan a las propias mujeres a la hora de involucrarse en la militancia gremial y las contradicciones que se plantean al interior de la organización colectiva.

II. Trayectoria de las mujeres trabajadoras en el subterráneo.

Como sabemos, el subterráneo –como el sector de transporte en general– históricamente ha sido un ámbito predominantemente masculino. Aunque el servicio de subtes comenzó a funcionar en 1913, fue recién en 1981 que se incorporaron mujeres para trabajar en los túneles, más específicamente en las boleterías. Desde entonces, la presencia de las mujeres resulta un elemento complejo en el entramado de este espacio de trabajo. Una de las aristas de esa complejidad ha sido la utilización política que la empresa ha intentado hacer de la contratación femenina. En las distintas etapas (estatal y privada), los denominadores comunes parecieran ser los objetivos subyacentes que el ingreso de mujeres tuvo dentro de la estrategia empresarial. Estos se vincularon fundamentalmente con la reducción del costo de salarios (por el diferencial entre el salario de mujeres y hombres) y con la posibilidad de introducir –al igual que con los jóvenes– un cambio en la composición del personal que debilitara las posibilidades de organización colectiva. En ese sentido, la política de recursos humanos, reproduciendo una imagen estereotipada de las mujeres, que las asume como sujetos esencialmente sumisos, amables, abnegados y dóciles, supuso que las mujeres serían trabajadoras más “disciplinables” y que su injerencia en el colectivo de trabajo desalentaría las acciones confrontativas. Bajo esta presunción, sin embargo, el perfil de las mujeres a contratar fue cambiando a lo largo del tiempo. Con la llegada de la concesión privada, la empresa dispuso un ingreso masivo de mujeres en el área de boleterías; debían representar “la cara de la empresa”, que pretendía transmitir una impronta de modernidad como superación del supuesto perfil anacrónico y anquilosado de la gestión estatal. En función de este objetivo, el reclutamiento planteó como requisito dos atributos indispensables: juventud y belleza. Pasados unos años, esta estrategia se revirtió principalmente por dos motivos: en primer lugar porque estas jóvenes trabajadoras no



parecían cumplir especialmente bien con su mandato de sumisión y, en segundo término, porque a medida que esas jóvenes fueron creciendo, y empezaron a embarazarse y tener hijos se convirtieron en una “complicación” para la administración de Recursos Humanos de la empresa, fundamentalmente por el aumento en los niveles de ausentismo. A partir de esta evaluación, alrededor del año 1997, Metrovías decide suspender la contratación de mujeres. Frente a esta disposición, un grupo de trabajadoras que venía discutiendo la problemática, junto con las dos delegadas mujeres en funciones en ese momento, encararon una campaña contra esta disposición, acusando a la empresa de discriminación contra las mujeres a través de cartas a la propia empresa, denuncias en el INADI y otros organismos. Precisamente, la carta anónima entregada a Metrovías en marzo de 1997 refleja el estado de situación al respecto:

Los comentarios dicen que por estadística las mujeres nos enfermamos más seguido que el personal masculino, que afectamos el normal desenvolvimiento de la empresa ¿Por qué? ¿Porqué nos embarazamos? (...) La verdad es que nuestros derechos no deben ser pisoteados, debemos exigir que se tome personal femenino, no debemos dejar que nos discriminen³.

A partir de esta iniciativa de las trabajadoras, que expuso públicamente el atropello empresarial, Metrovías decide retroceder en la decisión, aunque introduce un matiz: retoma el ingreso de mujeres pero cambia totalmente el perfil de las seleccionadas; de ahí en adelante –y durante varios años- sólo ingresarán mujeres mayores de 45 años y prácticamente sin ningún tipo de experiencia laboral. De acuerdo a la evaluación de la empresa, estos rasgos acentuaban el carácter “dócil” de estas empleadas. Así lo cuenta una de las delegadas de aquel entonces:

Era gente que no había trabajado nunca, mujeres que no habían trabajado nunca, que habían criado a sus hijos y no tenían más nada que hacer, o gente que venía muy golpeada de haber estado muchos años sin trabajar, digo, hoy una persona de 40 años ya es vieja, en ese momento en el que había tanta desocupación era aún peor, entraban super adoctrinadas⁴.

A pesar de que esta supuesta predisposición a la obediencia en parte se verificó, también es interesante destacar los cambios subjetivos que se desencadenaron en algunas

³ Carta anónima presentada a la empresa Metrovías, marzo de 1997, citada en Salud (2007)

⁴ Entrevista a delegada boletera.



de esas mujeres a partir de su inserción –en muchos casos, como decíamos, por primera vez- en el ámbito laboral. En ese punto, el pasaje de la condición de ama de casa a trabajadora, que supone la apertura de un nuevo espacio de sociabilidad distinto al doméstico y sobre todo, la ruptura de la dependencia económica del marido, habilita a la mujer a producir transformaciones en su vida. La oportunidad de un trabajo estable, al otorgar un ingreso seguro y regular, es decir, una fuente de auto-sustentación, permite a las mujeres terminar con vínculos maritales conflictivos o de sometimiento y ampliar sus posibilidades de proyección personal. En algunos casos, esas transformaciones también conllevaron un cambio en el vínculo con sus compañeros y mayores niveles de participación en la organización colectiva.

Aunque con los años esta política de ingreso de personal se flexibilizó, desde entonces, en términos generales continuaron entrando más hombres que mujeres, las que siguieron insertándose en los puestos de menor categoría. En este plano, siguió reproduciéndose la *segregación de empleos por sexo* (Salud, 2007) que caracteriza históricamente a la estructura ocupacional del subte, a partir de la cual la gran mayoría de las trabajadoras se ubica en las categorías de menor salario y calificación, mientras que las categorías más altas son casi exclusivamente masculinas, lo cual redundo además, en una importante diferencia en cuanto al salario promedio entre hombre y mujeres. Así, De acuerdo a los datos de Salud (2007), en el 2004 las mujeres representaban el 30% del personal del subterráneo. De ellas, el 84, 1% se desempeñaba en el área de boletería y sólo el 15,8% en el área de tráfico. De éstas últimas, ninguna ocupaba la categoría más alta, sino que se concentraban en el nivel medio (12,6%). Por otra parte, la diferencia del salario promedio entre los trabajadores varones y mujeres se ubicaba alrededor del 30%.

III. Mujeres y actividad sindical.

El momento de irrupción y visibilización de la militancia femenina en el espacio comandado por el CD tiene lugar en el marco del conflicto más emblemático de toda la historia de luchas gremiales en el subterráneo: la pelea por el reconocimiento de la insalubridad y la consiguiente reducción de la jornada laboral de 8 a 6 horas diarias. Este



conflicto, de larguísima duración, marcó un hito en la organización gremial tanto por el crecimiento colectivo que acarreó como por la envergadura de la conquista alcanzada.

En el desarrollo de la etapa final del conflicto, las mujeres trabajadoras del subte desempeñaron un papel fundamental, enfrentando un punto fuerte de la estrategia empresarial. Uno de los principales argumentos de Metrovías para desestimar el reclamo de la insalubridad estuvo relacionado con la prohibición del trabajo femenino en ámbitos insalubres dictaminado por una ley de 1924. De acuerdo a esta argucia legal, la empresa postulaba que la declaración de la insalubridad “implicaría la nulidad automática de todas las relaciones de trabajo vigentes del personal femenino”⁵, que en ese momento ocupaba trescientos puestos de trabajo. Después de una serie de reuniones, en septiembre del 2002 se conforma, por primera vez, una comisión de mujeres trabajadoras del subte que coordinó varias actividades para difundir las problemáticas de las trabajadoras y que sería el antecedente de la actual Secretaría de Género del nuevo sindicato. Esta comisión se encargó también de establecer contactos con distintas organizaciones externas en apoyo a la reivindicación por las 6 horas, entre los que se contaban distintas organizaciones de mujeres, medios de prensa y el propio Congreso de la Nación. Éste último se pronunció, a través de un comunicado de una Comisión especial de la Cámara de Diputados –creada por iniciativa de varias diputadas de la izquierda- a favor de la reducción de la jornada y en repudio a la amenaza de despido a las empleadas.

Finalmente, a fines del año 2003, después de un activismo sostenido y diversas medidas de fuerza de los trabajadores, articulados a su vez con un amplio arco de organizaciones externas que apoyaron el proceso, se logró efectivizar esta reivindicación histórica. La visibilidad y el protagonismo que adquirieron las mujeres en esta lucha les permitió reforzar su legitimidad y consolidarse para afrontar nuevos reclamos. Entre otros, se destaca el logro de que las mujeres pudieran acceder a los puestos más jerárquicos de la sección tráfico -como el de conductora- que históricamente les fueron vedados.

Ahora bien, al tiempo que es posible apreciar una potencia muy destacable de los grupos de mujeres dentro del CD, que se cristaliza en algunos de los hitos mencionados, también se evidencian de modo muy claro las múltiples complejidades que obturan las

⁵ Publicación interna de Metrovías, Año 5, N° 68, 31 de julio de 2002.



posibilidades de implicación de las mujeres en el espacio gremial. Estos obstáculos desalientan y empobrecen la incidencia de las mujeres en este colectivo, dando lugar a una participación subordinada que, en buena medida, también es reforzada por la dinámica del activismo y del propio CD.

La presencia de delegadas mujeres en los sucesivos períodos es un indicador contundente de esta desproporción. Así, entre 1996 y 2002 hubo sólo 4 delegadas mujeres, entre 2002 y 2006 (el período de mayor movilización y conflictividad) no hubo delegadas mujeres y a partir de la ampliación del número de delegados, en el marco del nuevo sindicato, se contabilizan 6 mujeres sobre un total de 87 delegados. En torno a este carácter marginal de la presencia femenina pueden señalarse varios factores. Por un lado, de acuerdo a la investigación realizada por Andrea Álvarez⁶, boletera del subte y primera delegada mujer de la línea B, las trabajadoras mujeres, como tendencia general, muestran una menor predisposición a participar activamente en actividades vinculadas a la organización sindical. Si bien consideran importante la presencia de mujeres en el CD, las razones que alegan estas mujeres para postergar su participación están vinculadas con problemas domésticos, principalmente el cuidado de los hijos pequeños. Así, la clásica *doble carga* de la mujeres (trabajo dentro y fuera del hogar), consecuencia de la reproducción de una idea de la división sexual del trabajo tradicional, operaría como limitante estructural de un mayor involucramiento por parte de una buena proporción de las trabajadoras.

Asimismo, también pareciera abrirse un campo problemático en relación a aquellas mujeres que sí sostienen una participación sindical activa, vinculado por un lado, a las dificultades particulares que debe afrontar una mujer para desempeñar ciertos roles y por otro, a las tensiones alrededor de sus posibilidades de injerencia en los espacios de militancia y en el propio CD.

En cuanto al primer aspecto, el dato saliente son los altos costos que deben asumir las mujeres que deciden sostener una militancia político-sindical. Tanto en el testimonio de Virginia como en el de Andrea, las dos primeras delegadas del subte y referentes históricos del CD, esta cuestión se destaca especialmente. El más significativo pareciera

⁶ Plasmada en su tesis de grado de la Carrera de Trabajo Social, “Mujer, trabajo y participación sindical. Percepciones de las mujeres de Subterráneos de Buenos Aires acerca de su participación minoritaria en puestos de responsabilidad tanto laboral como sindical”, Universidad Nacional de Lanús, 2006.



tener que ver con la *culpa* por sustraer tiempo a la crianza de los hijos, es decir, por no poder cumplir con la imagen de madre socialmente esperada, y en parte también con la de esposa. En cierto punto, esta culpa se asocia entonces con la condena ideológica por no reproducir ciertos estereotipos, transformándose en un peso difícil de sobrellevar. Así lo expresa claramente Virginia en su testimonio:

(...) y entonces uno con esta carga, con este desafío de saber que es complicado, que es una tarea ingrata, que te ocupás más de tus compañeros que de tu hijo y si, son cosas que te pesan...pero a la vez no sé cómo lo vive cada uno, para mi es una pasión, como al que le gusta cantar y cada vez que ve un escenario se para y canta, o esa gente a la que le gusta actuar y hace cursos de teatro. Yo no tengo ninguno de esos talentos, ni esas virtudes, pero en tratar de que en el lugar de trabajo las cosas sean más justas yo encontré una vocación, una pasión. Las cosas que se dejan de lado en nombre de la pasión son una carga...⁷

También Lorena (delegada de la línea C), agrega una impresión en este sentido:

Ahora estoy juntada con otro delegado pero en otras épocas, aún no siendo delegada, era un conflicto todo el tiempo, porque no tenía horarios, o terminaba de trabajar y había una reunión y yo iba y los acompañaba y venía a cualquier hora, eso te creaba un conflicto personal (...) tenés presión de tu marido, de tus hijos, si tenés hijos, presión de tus propios compañeros que te demandan cosas, que las tenés que tratar de resolver (...) si el esposo de una no es trabajador de acá jode mucho más, a veces siendo trabajador de acá también jode, que tu mujer sea más que vos (...) trae dificultades, las compañeras se van, al tener tanta presión se van alejando, es complicado.⁸

A esta marca subjetiva, que suele ir de la mano con conflictos conyugales graves, se le suman los costos físicos, que en el caso de las mujeres se potencian por la doble tarea (en estos casos triple) y deterioran notablemente su salud. A este respecto, Andrea plantea las impresiones que le dejó su investigación:

Vi que todas las mujeres que estábamos haciendo alguna cosa estábamos pagando un alto costo, que tenía que ver con psicológico, lo físico (...) era como mucho lo que había que pagar, yo en ese momento no estaba separada pero tenía bastantes problemas de pareja, Virginia igual, teníamos problemas para organizarnos con los chicos, con distintas cosas, no éramos un modelo muy a seguir (...) es psicológico, porque vos podés decir: no, yo sé que no dejo a mi hijo, pero si la

⁷ Testimonio de Virginia, responsable de Prensa de la AGTSyP y delegada de la línea C, citado en la tesis de Andrea Alvarez (2006).

⁸ Entrevista a delegada boletera.



cultura te dice que lo estás abandonando, que estás haciendo cosas que no tenés que hacer, las reuniones son en horarios complicados...la culpa te va jodiendo desde lo físico, de lo psicológico, no solamente la culpa de dejar a tus hijos, también la culpa de no tener hijos, de las que eligieron no tenerlos, es como todo un peso.⁹

Otro elemento a destacar en torno a la complejidad de la militancia sindical de las mujeres es la cuestión del *miedo subyacente a la pérdida de identidad sexual* por la necesidad de tener que asimilarse a un mundo eminentemente masculino como es el ámbito gremial, especialmente en el sector de transporte. En este sentido, la percepción de que es forzoso cierto nivel de “masculinización” para integrarse a ese mundo suma un elemento de dificultad y perturbación para las mujeres. Como cuenta Andrea:

El costo es que, primero hay que tener, para que te escuchen, actitudes supuestamente esperadas más para varones que para mujeres. Por ejemplo, a mí me empezaron a escuchar cuando empecé a golpear la mesa, porque todos volcaban la mesa y se ponían como eufóricos, como locos, gritaban y quedaba mi grito de fondo, entonces empecé a golpear la mesa y ahí fue cuando me empezaron a escuchar. No sé si hay muchas mujeres capaces o dispuestas a eso (...) La verdad que es muy costoso. Tiene mucho costo esto de tener que andar golpeando la mesa y no poder ser uno, cuando yo soy una persona re tranquila, no tengo ganas de andar gritando pero de repente tenés que empezar a pelear cuando te dicen bruja, o empezar a gritar por sobre todos (...) es un desgaste, porque uno tiene que empezar a tener actitudes que no son propias de uno, yo no soy la persona más femenina del mundo, no digo que tenga que ver con eso, pero yo no soy una persona de andar gritando ni nada de eso, sin embargo empezás a tener que adoptar eso sino no sobrevivís, no te la bancás (...) algunas veces discutiendo con compañeros y pensaba: “este me pega”, y nada, tenías que seguir peleando a la par, y los compañeros empezando a tomar posición por detrás para defenderte. Empezás a adoptar otras cosas que por ahí son de tu personalidad pero son bastante distintas a las que estás acostumbrado a hacer, por ahí para otras chicas que son más del estereotipo femenino es más difícil.¹⁰

Junto con estos elementos, en una segunda dimensión que señalábamos de la problemática de género, hacíamos referencia a las tensiones entorno a la participación femenina en el CD. En este plano, a través del relato de las delegadas se identifica cierta tendencia manifiesta al *relegamiento* y la *invisibilización* de las militantes, activistas y

⁹ Entrevista a ex delegada boletera.

¹⁰ Entrevista a ex delegada boletera.



delegadas. Estos dos movimientos operan de manera conjunta: se relega a la mujer a un lugar irrelevante, que por su insignificancia pierde notoriedad hasta volverse casi invisible. Así dan cuenta de estos mecanismos las propias delegadas:

Salvo Virginia, que es una excepción, no hay mucha participación de muchas mujeres en las discusiones, yo no recuerdo en un plenario, aunque hubo a un plenario de delegados al que yo no fui, pero yo no recuerdo en un plenario de delegados haber escuchado hablar a una chica más que para decir: no se olviden que hay que venir a tal hora o cosas así (...) yo creo que las delegadas mujeres, en casi todos los tiempos, fueron relegadas por el cuerpo de delegados a hacer de secretarías, a hacer los papelitos a mandar las cartitas que a poder hacer acciones (...)

En 2006, como parte de mi investigación, les hice una pregunta a los delegados de ese tiempo, les pregunté si había mujeres trabajando sindicalmente en el subte y me dijeron que no, que no había ninguna. Me dijeron que no había ninguna. Y me lo decían a mi, encima. Pero no sólo me lo decían a mi, la que siempre llevó prensa es Virginia, estaba llevando prensa en ese momento y hasta el año anterior había sido delegada (...) En ese momento eran 20 delegados, de los 18, y ponele que 12 me contestaron que no.¹¹

Justamente en función de esta serie de contradicciones, tensiones y complejidades que se manifiestan alrededor de la integración de las mujeres en general y de las mujeres militantes en particular, la cuestión de género aparece como una de los asuntos pendientes a repensar y profundizar en la construcción institucional en proceso. De este modo lo deja planteado Andrea:

Me parece que una de las cosas que tenemos que pedirle al sindicato es: acceso real a los puestos de decisión, hoy en días vos mirás el listado de la comisión directiva [transitoria] somos más mujeres que hombres, pero no cortamos ni pinchamos, nos pusieron para rellenar una lista y porque les dijeron: si son más mujeres que hombres mejor, es triste pero es así.¹²

IV. Palabras finales

En el presente trabajo llevamos adelante un retrato analítico de la participación de las mujeres en un proceso sindical emblemático de las últimas décadas en nuestro país.

¹¹ Entrevista a ex delegada boletera.

¹² Entrevista a delegada boletera.



Por un lado, subrayamos, en líneas generales, las complejidades que han atravesado la inserción laboral de las mujeres en un ámbito tan tradicionalmente masculino como el transporte subterráneo. Esta desigualdad se traduce en materia de condiciones de trabajo en una tendencia a la *segregación de empleo por sexos*, que históricamente ha caracterizado al sector y que confina a la mayoría de las mujeres a los puestos de menor calificación y remuneración.

En términos de actividad y participación gremial, destacamos la potencia de su práctica militante y su protagonismo en algunas de las luchas más resonantes y significativas que se llevaron adelante en el marco de esta experiencia. Asimismo, también enfocamos las dificultades que las propias mujeres militantes manifiestan que deben enfrentar en el plano subjetivo y afectivo para poder sostener su actividad político- gremial, que no aparece legitimado por su entorno familiar y social.

Por otra parte, nos interesó especialmente señalar las contradicciones que surgen al interior del propio espacio del CD, lo que pone de manifiesto en qué medida en una experiencia gremial con altos niveles de democratización interna y una participación sumamente extendida y activa, operan igualmente serias restricciones tácitas para la integración de las trabajadoras mujeres.

En este sentido hacemos alusión a una *participación subordinada* de las mujeres en la propia organización del CD, donde las militantes en general padecen también ciertos niveles de *invisibilización* de su actividad política junto con un *relegamiento* a las tareas de menor relevancia dentro de la organización. Además, como vimos a través de los testimonios de delegadas históricas, la militancia sindical de las mujeres está atravesada por una serie de condicionamientos que la hacen aún más cotosa que para los varones. Entre esos factores hemos resaltado, el desgaste físico y psíquico por asumir una *carga triple* (obligaciones domésticas, trabajo y militancia), la *culpa* por restar tiempo a la crianza de los hijos (y, en menor medida, también al rol de esposa) y no poder cumplir con los mandatos del estereotipo de madre y mujer y el *miedo subyacente a la pérdida de identidad sexual* por la percepción de cierta necesidad de masculinizarse en su participación sindical para salir de la invisibilidad y lograr reconocimiento.