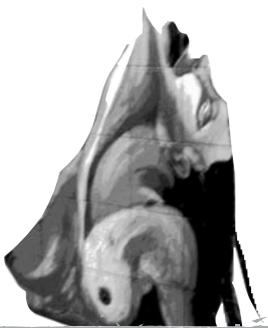


LAS TRABAJADORAS DEL SUBTE PROTAGONISTAS DE CAMBIOS

*Una aproximación sobre la situación laboral de las mujeres
en el subterráneo de Buenos Aires (1981-2004)*

CLAUDIA ROSAL



VAN A PEDIR LA CATALOGACION EN

FUENTE E ISBN???

OJO LEGALES

© 2007 Claudia Roxana Salud

Foto de tapa:

*Mural en estación Ángel Gallardo de la línea B de
Subterráneos de Buenos Aires realizado por ?????*

Diseño de tapa e interior:

María Isabel Barutti

ISBN

Permitida su reproducción indicando la fuente.

Aclaraciones

Este trabajo fue realizado en el marco del seminario de investigación “La división sexual del trabajo: equidad e igualdad de oportunidades” de la carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires (UBA), en el que se requería un trabajo de búsqueda, recopilación y un primer análisis de datos para plantear un problema y/o pregunta de investigación.

Abordamos aquí un proceso en el que junto a otras compañeras fuimos participantes activas del proceso de cambios que se intenta analizar, presentando este primer abordaje con algunas modificaciones para su difusión y debate entre las trabajadoras y trabajadores *Del Subte.*

Introducción

En este trabajo nos proponemos analizar los cambios en las relaciones sociales entre varones y mujeres en una unidad productiva de servicios, el Subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires, en el período que abarca desde el año 1981 hasta septiembre del 2004. Para eso utilizaremos el concepto “**sistema de sexo-género**”, desarrollado a partir de los aportes de diferentes disciplinas del campo social y humano. También destacaremos la importancia de dicho concepto para empezar a pensar cuestionamientos a las relaciones jerárquicas entre los géneros. Trataremos de precisar los posibles elementos y actores que intervienen en cambios de este tipo en el ámbito de la producción, tales como normas jurídicas, acción sindical de los trabajadores, acción empresarial etc.

Para internarnos en la búsqueda de datos que nos permitan acercarnos a este problema empezamos por rastrear, en diferentes organismos tales como Ministerio de Trabajo, Biblioteca del Congreso de la Nación y Subterráneos residual¹ documentos, leyes, decretos, acuerdos y todo aquello en que aparecían mencionadas las mujeres como objeto

1 Organismo que funciona como archivo de administraciones previas a la privatización en la calle Agüero 48 de la ciudad de Bs. As.

específico de la legislación y reglamentación para el trabajo en el subterráneo.

A partir del material recopilado, privilegamos la lectura de estatutos, normas y convenios colectivos del sindicato de la Unión Tranviario Automotor (UTA), que actualmente agrupa trabajadores y trabajadoras de colectivos y subtes. Analizamos los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), firmados por el sindicato como representante de los trabajadores ante la patronal en diferentes épocas para determinar si se contemplaron cuestiones específicas de las mujeres.

Luego, para saldar la escasa información encontrada en documentos de organismos oficiales, realizamos entrevistas a compañeras que lucharon como es el caso una trabajadora que formó parte del primer grupo de mujeres que trabajaron en el subte y que participó en organismos sindicales de representación de bases hacia el año 1982 época de proscripción a la actividad gremial por el Estado.

Posteriormente, para la reconstrucción de la etapa más reciente, recolectamos publicaciones, volantes y petitorios que circularon entre los trabajadores y que posibilitaron la reconstrucción de la etapa posterior a la privatización durante los noventa². Estos materiales dan cuenta de las actividades de las mujeres que tuvieron un alcance considerable como reivindicaciones específicas de género.

Por último consultamos a personas que trabajan actualmente en la empresa, en contacto directo con integrantes

2 Cabe aclarar que algunas de las publicaciones correspondientes a la etapa post privatización tuvieron una circulación limitada entre los trabajadores debido a que la arbitrariedad de la política empresaria obligó a mantener oculta la participación en actividades gremiales a trabajadores de base.

del actual Cuerpo de Delegados, quienes nos facilitaron una importante información sobre la situación de las mujeres en la actualidad.

El desarrollo del trabajo estuvo guiado por las siguientes preguntas iniciales:

- 1) ¿Cuándo y por qué se incorporaron mujeres para este tipo de trabajo?
- 2) ¿Cuántas mujeres trabajan en el lugar en la actualidad?
- 3) Las condiciones de trabajo ¿son iguales para varones y mujeres?

1

El género sexual como categoría de análisis

1.1. El género es el sexo socialmente construido

El desarrollo del concepto de género para referir a los papeles sociales de varones y mujeres surge a partir del desafío planteado por el movimiento feminista en la década del '70. La presencia en el campo social de un movimiento político como el feminismo, que denunciaba una **desigualdad social basada en la diferencia sexual**, planteó la necesidad de comprender y explicar la subordinación de las mujeres como una dimensión de desigualdad social que debía ocupar un lugar en las Ciencias Sociales junto a las relaciones de clase y de raza. El análisis de la historia a partir de un enfoque sexuado y los aportes de la antropología fueron fundamentales en el camino de elaborar nuevas categorías para el análisis que permitieran explicar esa desigualdad. Encarar el estudio de las mujeres como sujeto histórico, hacer la historia de las mujeres, sacar a la luz el papel de las mismas en los diferentes procesos históricos, y analizar el papel de las mujeres en diferentes tipos de sociedades hizo posible visualizar cómo la definición de los roles y las situaciones específicas de las mujeres va cambiando en diferentes épocas históricas y varía según el tipo de sociedad. Esto permitió dar cuenta de que la situación de subordinación de las mujeres nada tiene de natural, sino que depende de

una construcción social en cada momento y en cada sociedad lo que posibilita avanzar en la deconstrucción del esencialismo, que reduce a “la mujer” a su papel biológico reproductivo. Esa reducción genera la idea de que el papel de las mujeres en la sociedad ha sido siempre el mismo y que está determinado por su naturaleza biológica, y que por lo tanto es inmutable.

Al mismo tiempo, el desarrollo en el campo de la Sociología de investigaciones centradas en las mujeres, en sus condiciones de vida y de trabajo permitió obtener información sobre la situación social subordinada de las mujeres en diferentes ámbitos donde estas se despeñan

Es así que en base a muchos aportes **surge el concepto de “sistema sexo-género” que propone pensar las relaciones entre los sexos, y con ello la subordinación de las mujeres, como producto de formas determinadas de organización y funcionamiento de las sociedades, desnaturalizando las mismas de la concepción biologizante.**

La sexualidad biológica se transforma en una actividad humana a través de una serie de elementos que constituyen el sistema sexo género. **A partir de la diferencia sexual anátomo- fisiológica las sociedades elaboran representaciones, símbolos, prácticas normas y valores que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie y a las relaciones entre las personas** (Gayle Rubin citado por Teresita de Barbieri, 1990).

La definición de lo femenino como subordinado a lo masculino surge como expresión de **relaciones de poder** entre hombres y mujeres en diferentes sociedades y no como un resultado natural y necesario de las diferencias biológicas.

Estas definiciones también establecen los **papeles o roles** que corresponde a cada uno de los sexos como **lo socialmente aceptado**. La **institucionalización** de estas disposiciones, socialmente construidas, sostiene estas diferencias como **norma social** y las **identidades sociales** se crean siguiendo dicha norma. Para la construcción del género también son importantes los **discursos ideológicos de las religiones**, de lo **médico científico** y de los **aparatos jurídicos**, por el papel que juegan para la reproducción de este conjunto de elementos (Reyna Pastor, 1994).

Por todo esto, el concepto de género, al presentar las relaciones entre los sexos como una construcción social e histórica y como el resultado relaciones sociales de poder, también abre la posibilidad de pensar relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres, puesto que, al tratarse de relaciones sociales, otorgan la posibilidad de revertir la forma jerárquica en que históricamente se han construido las mismas.

1.2. El género en el ámbito de la producción

Muchas investigaciones sobre la subordinación de las mujeres establecen una separación entre **producción y reproducción** tomando el ámbito de la producción como una esfera estrictamente mercantil y el ámbito de la reproducción en la esfera doméstica. La aplicación del concepto de género al análisis de la producción apunta a superar esa separación. **Lo que se pretende es destacar que el género opera en ambas esferas y que la reproducción de las desigualdades de género continúa en el ámbito mismo de la producción.**

Para analizar el papel del género en la producción, es necesario tomar en cuenta el modo en que el Mercado, en cuanto institución económica, se articula con otras instituciones que resultan fundamentales para la construcción y reproducción de las desigualdades de género, como así también aspectos subjetivos o ideológicos, como las representaciones de lo masculino y lo femenino que sostienen la norma social que regula las divisiones por sexo y que se trasladan al ámbito de la producción (Beechy, 1994).

Un primer elemento a tener en cuenta es la división sexual del trabajo que se establece al dividir el ámbito doméstico y no doméstico como esferas separadas asignando a las mujeres el rol de cuidado de los niños y el trabajo en el hogar como una extensión de sus capacidades reproductivas biológicas.

Como el trabajo doméstico y la producción para el mercado no están conectados la mayor parte del trabajo de la mujer, que transcurre en el hogar, no está remunerado y por eso no se considera una actividad económica (Benería, 1984).

Esta asignación de las tareas que hacen a la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo, exclusivamente a las mujeres y la exclusión de las mismas de las actividades del ámbito de la producción para el mercado, constituye una división sexual del trabajo que se establece socialmente. La misma cobró mayor significación con el advenimiento de la sociedad burguesa, que reforzó la separación entre esfera pública y privada, instituciones como la familia, el sistema educativo y el Estado han jugado un papel importante, ideologizando el papel de la mujer en la familia y la asociación de la misma a su papel biológico, reforzando el ideal de “la madre” ama de casa (Beechy, 1994).

Una primera consecuencia de dicha división es que la ausencia de valor de cambio del trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico se asoció a las propias mujeres y tendió a trasladarse a las ocupaciones desempeñadas por ellas en el ámbito de la producción para el mercado.

Aunque no existe ninguna razón biológica para que la realización de las tareas domésticas tenga que ser efectuada exclusivamente por las mujeres, más allá del embarazo y la lactancia, esa división sexual del trabajo también ha mantenido la imagen de las mujeres como trabajadoras inestables en el mercado, ya que se supone que necesariamente deberán retirarse del mismo. El comportamiento laboral de las mujeres refuta este prejuicio sin embargo en la práctica opera como si constituyera una realidad incidiendo negativamente en la calidad de sus empleos (Reinecke y Valenzuela, 2000).

Es así que esa naturalización también pone a las mujeres en peores condiciones para la venta de su fuerza de trabajo en el mercado dificultando el acceso de las mismas a los empleos con mejores salarios, estabilidad y posibilidades de ascensos.

Otro elemento que permite visualizar el papel subordinado de la mujer en la producción, es el modo en que los estereotipos de género operan en la definición de las calificaciones y de las ocupaciones. En la construcción de las calificaciones sólo se toman en cuenta las cualidades asociadas a lo masculino, como la mayor capacidad de fuerza física, mientras que las cualidades asociadas a lo femenino tales como la paciencia o habilidad para tareas determinadas, no son valoradas como elementos de calificación.

También es posible visualizar un componente de género

en la escasa o nula representación de las mujeres en las organizaciones gremiales como expresión de una diferencia de poder de control y negociación de varones y mujeres al interior de dichas organizaciones.

La diferencia salarial, la segregación de los empleos por sexo, el papel de los estereotipos de género en la definición de las calificaciones y ocupaciones, la escasa o nula representación de las mujeres en organizaciones gremiales, son algunos elementos que dan cuenta del modo en que el género continúa operando más allá del ámbito privado de la familia y el hogar. Estas variables también dan cuenta de que en la organización de la producción y en el espacio social del trabajo se reproducen relaciones de jerarquía entre los sexos.

Es decir que, si el género juega un papel en la organización de la producción, a su vez, una determinada organización de la producción influye en la construcción del género. Al reproducir, acentuar o cambiar cierta distribución de roles de acuerdo a cómo se organiza la producción en el lugar de trabajo. La experiencia personal vivida en el lugar de trabajo tiene un componente de género que interviene en la construcción de subjetividades reproduciendo así las identidades sociales (Beechy, 1994).

Pero si, de acuerdo con este enfoque, la organización de la producción actúa en la construcción misma del género

¿Podemos pensar la producción como un posible ámbito de ruptura o de cambio de los roles y los estereotipos de género a partir de una práctica político-sindical de autoorganización de las mujeres?

¿Es posible articular y combinar en la práctica sindical objetivos de eliminación de las jerarquías entre los géne-

ros junto a la eliminación de las jerarquías económicas de clase?

Explorando posibles respuestas a estas preguntas intentaremos analizar el papel del género en la organización de la producción del servicio de transporte en Subterráneos de Buenos Aires.

2 Trabajo en condiciones especiales. Aspectos jurídicos

2.1. Características generales del lugar de trabajo: el ámbito laboral y el concepto de salubridad

“Subterráneo de Buenos Aires” es una empresa de transporte de pasajeros que ocupa hacia septiembre de 2004 a un total de 1918 empleados y empleadas para las tareas de prestación del servicio y mantenimiento de la infraestructura y material rodante. **El lugar físico de trabajo se encuentra en el subsuelo de la Capital Federal y debido a las características ambientales del mismo se encuentra contemplado como un servicio diferencial insalubre de acuerdo con las leyes 18.037 y 18.038. Para el caso de este tipo de servicios se dispone que la duración de la jornada de trabajo no debe exeder las 6 horas diarias o 36 horas semanales.**

La declaración de Insalubridad para esta especie de servicios diferenciales se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo por lo que el reconocimiento del carácter Insalubre ha ido variando de acuerdo a la sucesión de diferentes regímenes políticos y gobiernos³.

3 Ver anexo I documento N°1.

Se calificó como insalubre el trabajo “bajo nivel” por primera vez en el año 1946

A través del Decreto Nacional N° 10.667/46 con lo cuál se establece una jornada de 6 horas diarias y un máximo de 36 horas semanales y se reduce la edad para la jubilación de los trabajadores.

En el año **1967 se deroga el Decreto anterior** por un nuevo decreto 2067/67 que desconoce las condiciones de insalubridad y declara la normalidad del servicio, a partir del cual **la jornada de trabajo vuelve a ser de 8 horas** y se pierde el beneficio de jubilación anticipada propio de los servicios especiales.

En el año **1973 se re-establece la insalubridad** y las condiciones de trabajo correspondiente por resolución 241/73 del Ministerio de Trabajo.

Luego en el año 1979 por resolución 1249/ 79 del Ministerio de Trabajo se declaran normales las tareas de Boletería y Control de Molinetes de la Línea “A”.

Un año más tarde, **en 1980, se declara normal todo el servicio** por resolución 2297/80 del Ministerio de Trabajo.

En el año **1984** por resolución 14/84 del directorio de Subterráneo de Buenos Aires se fija una **jornada de 6 horas diarias** y 36 horas semanales a la espera de la realización de estudios por parte del Ministerio de Trabajo que determinen la Insalubridad.

Esta resolución no fue homologada en el Ministerio de Trabajo y quedó sin efecto al privatizarse la prestación del servicio en el año 1994⁴.

Por tratarse de un sector de producción de servicios que

⁴ Ver anexo I Documento N° 2.

hasta el año 1994 fue gestionado conjuntamente por organismos estatales y municipales es importante destacar que la declaración de normalidad de las condiciones laborales con la consiguiente precarización del trabajo ha coincidido, generalmente, con el transcurso de gobiernos militares. La única excepción la constituye la normalización en el año 1994 al privatizarse el servicio bajo el gobierno de Menem.

Independientemente de estos vaivenes del reconocimiento oficial, las características ambientales hacen de éste, un lugar insalubre por el modo en que produce afecciones al organismo de las personas.

En efecto, **el trabajo bajo nivel produce un micro-clima de alta contaminación ambiental** por la presencia de grafito y asbesto (mineral parecido al amianto) pudiendo provocar **afecciones neumonológicas y cardiovasculares**. La reducción en la intensidad y en las horas de luz solar por trabajar bajo tierra provoca alteraciones en la segregación de “melatonina”, hormona que regula los ritmos de sueño-vigilia y de la “serotonina” que participa en la regulación de los estados de ánimo.

Esto produce **trastornos en la capacidad de respuesta neurovegetativa** y obliga a un sobre-esfuerzo que provoca: **fatiga, sueño y disminución de la capacidad de alerta y atención, deseo exagerado de consumir dulces y tendencia a comer demás**. En lo que respecta al estado de ánimo provoca: **Tristeza, fobias, irritabilidad sentimientos de desvalorización, mayor predisposición al llanto, dificultades para concentrarse, desgano y tendencia a disminuir actividades sociales**⁵.

5 www.consumer.es/web/es/salud/problemas_de_salud/problemas_de_salud

La exposición prolongada a los altos niveles del ruido que produce la fricción de las ruedas de hierro sobre los rieles del mismo material provoca **disminución de la capacidad auditiva**.

Según mediciones recientes los niveles de ruido superan el mínimo tolerable indicado por la Organización Mundial de la Salud establecido entre los valores de 80 y 90 decibeles. El resultado de dichas mediciones llega a arrojar picos que varían entre 94 a 114 decibeles como en el caso de la línea "E".

En el caso de Guardas y Conductores la exposición a niveles intermitentes en la emisión de luz artificial genera fatiga visual provocando **afecciones visuales**. La proximidad del organismo con el campo magnético generado por conductores eléctricos de alto voltaje como las catenarias puede causar **afecciones neurológicas**.

Un factor agregado en los últimos años son las antenas para celulares emisoras de radio frecuencias, ubicadas en las estaciones, que en un determinado grado de exposición puede ser causante de **cáncer, leucemia y cataratas**.

Otros factores los que los trabajadores están expuestos son: la exposición a vibraciones, a las altas temperaturas ambientales durante la temporada estival, el trabajo en confinamiento la escasa ventilación de los túneles y talleres de mantenimiento, contacto permanente con aguas servidas producto de filtraciones cloacales, etc...

2.2. Declaración de insalubridad del ambiente de trabajo. Consecuencias jurídicas diferenciadas para los distintos sexos

Uno de los dispositivos más importantes de normatización y de reproducción del sistema sexo-género es el aparato jurídico-institucional. Las leyes y el conjunto de normas institucionales expresan la forma en que el Estado sanciona como sujeto de derecho y otorga permanencia a una distribución determinada de jerarquías y de roles aceptado por un conjunto de actores sociales.

La norma jurídica vigente en diferentes períodos para el trabajo en los túneles del Subterráneo afecta de manera diferenciada a varones y mujeres por lo que resulta pertinente el análisis de dichas normas como un ejemplo del modo en que, las normas que cristalizan relaciones sociales entre los sexos en un nivel social amplio, se articulan en la producción continuando la reproducción del género al interior del mismo.

En el Convenio Colectivo de trabajo vigente desde 1975 hasta el año 1994 para el personal que se desempeña en las funciones específicas del servicio se refiere al trabajo de mujeres y dice que “no hay disposiciones especiales”⁶. Se entiende, entonces, que el trabajo de las mismas debe regirse por las leyes generales que regulan el trabajo de mujeres, es decir la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere al trabajo de mujeres en lugares insalubres:

6 Convenio Colectivo de Trabajo N° 41/75, Pag.25, Punto 4-2, *Trabajo de mujeres, menores y aprendices*. Sin disposiciones especiales.

“Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

*Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.”*⁷

Por lo que, en caso de establecimiento de la Insalubridad por la autoridad competente para el servicio de Subterráneo, inmediatamente establecería una disposición prohibitiva que afecta de manera diferenciada según los sexos a los trabajadores del lugar.

El artículo N° 195 de la ley de Contrato de Trabajo, también en vigencia en la actualidad, se refiere al *trabajo de los menores* de la siguiente forma: *‘A los efectos de las indemnizaciones y responsabilidades previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por este sólo hecho al accidente o la enfermedad como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario. Si el accidente o enfermedad obedeciera al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cuál fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, este podrá probar su falta de culpa’*⁸.

Inmediatamente surge la pregunta ¿cuándo y por qué se establecieron este tipo de disposiciones normativas?

7 Ley N° 20.744, Capítulo VII. Artículo 176 - *Tareas penosas peligrosas o insalubres.*

8 Ley N° 20.744, Capítulo VIII. Artículo 195 - *Del trabajo de menores.*

El artículo N° 176 de la Ley de Contrato de Trabajo tiene su origen en la primera ley de trabajo femenino para el ámbito de la capital federal, la ley N° 5.291 del año 1907, que más tarde se extendió a nivel nacional en el contexto del debate de leyes para la protección de la maternidad que cristalizó en la ley N° 11.317 del año 1924.

Una de las medidas de protección consistió precisamente en la prohibición de contratar mujeres en lugares considerados “penosos, peligrosos o insalubres”. La misma ley en el artículo N°11-b precisa el alcance de esta prohibición para “El trabajo en canteras y lugares subterráneos”⁹.

Aquella primera Ley de Trabajo Femenino fue progresista en su época ya que, como lo señala Matilde Mercado, aparece por primera vez un espacio para la mujer en la legislación laboral argentina (Mercado, 1988).

Este hecho sancionó como sujeto social a la mujer obrera en un contexto en el que se debate la necesidad de intervención del Estado en la cuestión social por medio del dictado de normas que regulen el trabajo ante el ascenso de las luchas gremiales del conjunto de la clase obrera.

Sin embargo no es menos importante señalar que, en la misma legislación, las mujeres aparecen junto a los menores debido a que, **hasta el año 1926 la mujer era considerada “menor e incapaz”** para el derecho civil y que, según se desprende de las ideas que prevalecieron en el debate de la ley, **la necesidad de protección de las mujeres se ligaba directamente a su papel de progenitora y se relacionaba**

9 Ley N° 11.317, Capítulo II. Artículo N° 11, “Queda prohibido ocupara a mujeres y a menores de 18 años : a) En carga y descarga de navíos; b) En canteras y lugares subterráneos.”

con la necesidad del cuidado de la salud de la **población obrera como recuso económico** (Mercado, 1988).

En el contexto de aquella época el conjunto de los actores sociales, incluidos los diferentes sectores gremiales consideraban el papel de la mujer en el hogar como su lugar por naturaleza y la entrada de las mujeres al mercado de trabajo, como incompatible con el papel de procreadora y madre en el hogar. Esa distribución de roles y de jerarquías, compartida por el conjunto de actores sociales, se expresó en la forma que tomó la legislación y en el modo en que la mujer fue considerada por el Estado como sujeto de derecho: asimilada a su papel de madre procreadora y necesitada de protección (Mercado, 1988).

Continuando con la lectura de documentos encontramos otra mención de las mujeres en la norma que regula el trabajo en el Subterráneo en un Decreto Nacional del año 1946. El decreto N° 10667/46 califica como Insalubre el trabajo “bajo nivel” en el subte por primera vez. Allí se establece una “jornada reducida” de trabajo y también se reduce la edad para la jubilación de los trabajadores. Este decreto especifica una edad diferenciada para la jubilación según el sexo “A los 55 años para los varones y 52 años para las mujeres”.¹⁰

¿Qué significa esta especificación? ¿Estaría indicando que para esta fecha ya había mujeres trabajando en los túneles y que dejó de tener vigencia la prohibición? De acuerdo con las entrevistas realizadas posteriormente no

¹⁰ Ver anexo I- Documento N° 1.

había mujeres trabajando bajo nivel en el año 1946. **¿A qué se debe entonces esa especificación o detalle?**

La respuesta parece estar dada por el contexto social y político de movilización masiva de la clase obrera en que se dicta este primer decreto de declaración de Insalubridad. Se trata del primer gobierno peronista durante el cuál, desde el Estado, se impulsaron políticas tendientes a una mayor regulación del empleo y de la actividad sindical, lo cuál no sólo mejoró considerablemente las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora sino que, además, **al permitir y legitimar el desarrollo de los sindicatos** como organismos que posibilitaron a la clase obrera canalizar sus reivindicaciones económicas de clase, **abrió los canales de participación política** para los miembros de dicha clase. En ese sentido el Peronismo representó un cambio político importante en el sentido de otorgar un significado inclusivo de la ciudadanía (Murmis y Portantiero, 1972).

Este sentido inclusivo de la ciudadanía abarcó también a las mujeres, una de las promesas de la campaña que llevó a la presidencia a Juan Domingo Perón había sido la sanción del sufragio de las mujeres y con esa promesa se inauguró el período de sesiones del Congreso de 1947. **En septiembre de ese mismo año se reformó la ley electoral y el Congreso sancionó la ley 13.010 que concedió la ciudadanía plena a las mujeres.** Cabe destacar el papel de Eva Duarte en este proceso quién impulsó el debate por el derecho al voto entre las mujeres y el día en que se discutía la ley convocó a la movilización masiva de miles de ellas frente al Congreso para presionar a los legisladores y garantizar que la ley fuera sancionada (Barrancos, 2002).

Esta ley marca un cambio cualitativo en el modo en que el Estado considera a la mujer como sujeto de derecho. Aunque las ideas del Peronismo, prevalecientes en esa etapa, no rompen con la asociación de la mujer a la maternidad y a su papel de ama de casa en el hogar, el reconocimiento formal de igualdad política y la práctica misma del voto sienta las bases jurídicas para el cuestionamiento de la separación entre esfera pública y privada.

El decreto N° 10667/46 que declara Insalubre por primera vez el trabajo en el Subterráneo en el año 1946, dictado por el mismo poder ejecutivo, anticipa este cambio. En él las mujeres aparecen como destinatarias de una garantía de derecho laboral por parte del Estado junto al trabajador varón y se mantiene una diferencia protectora en beneficio de la mujer.

La garantía del goce de un derecho laboral específico para las mujeres, poniendo en un segundo plano la aplicación restrictiva de la ley en términos de prohibición, deja abierta la posibilidad del trabajo de mujeres en los túneles. Esta lectura, aunque sólo se trata de una interpretación, podría estar dando cuenta de un antecedente de carácter político y legal de protección en términos de equidad.

Actualmente la ley, 11.317 que prohíbe el trabajo de mujeres en lugares considerados insalubres continúa teniendo vigencia, bajo la forma de artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo. Pero esto se contradice con el **principio de Eliminación de toda Forma de Discriminación contra las Mujeres que desde el año 1994 tiene rango Constitucional para la Argentina** a partir de la firma e inclusión en la carta magna de los tratados internacionales en este sentido. La inclusión de esos tratados en la Cons-

titución constituyó un **nuevo cambio fundamental en el derecho** y uno de sus puntos destacables es que **tiende a pensar los derechos y las leyes, que garanticen a las mujeres madres la igualdad de oportunidades en el trabajo, en términos de equidad**. Esto es importante porque en algunos casos, y el de las trabajadoras del Subte parece ser uno de estos, la ley puede aparecer como garante de determinados derechos y oportunidades y sin embargo contener elementos conceptuales que perjudican derechos básicos, como el derecho adquirido al trabajo y el desempeño en igualdad de condiciones.

Cabe recordar aquí algunos puntos pertinentes del contenido de estos tratados en lo que se refieren específicamente a la reglamentación del trabajo:

“Artículo N° 11 - 1 - Los Estados partes adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, a fin de **asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos**, en particular:

- a) **El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;**
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación **de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;**
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el **derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo** y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al **acceso a la formación profesional y al readiestramiento**, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;...
- d) El derecho a **igual remuneración**, inclusive presta-

ciones, y a **igualdad de trato** con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo(...)¹¹.

La persistencia sin modificaciones del artículo N° 176 de la Ley de Contrato de Trabajo en la actualidad da cuenta de la lentitud del proceso de cambios en la legislación para adaptarla a los nuevos principios. La adecuación de la legislación y la aplicación de las mismas de acuerdo al principio de equidad ya sancionado requiere el cuestionamiento a una distribución determinada de jerarquías en la práctica social por los diferentes actores sociales.

El análisis de la reglamentación jurídica para el trabajo en el Subte en diferentes épocas da cuenta del papel de las normas como transmisoras de determinadas relaciones entre los sexos en la sociedad que se expresan en la esfera productiva. Sin embargo, del recorrido de esas mismas normas para el análisis, también es posible deducir un **elemento de igualación entre trabajadores varones y mujeres** que no está demás señalar aquí. **Ambos sexos**, al exponerse a trabajar en condiciones de insalubridad, **están permanentemente poniendo en riesgo su salud**. Si bien la legislación reconoce y contempla la posibilidad de trabajar en condiciones de ese tipo lo hace como último recurso y con el objetivo de implementar medidas de protección ha-

11 Ley N° 23.179 Aprobada por la cámara de diputados el 19 de julio de 1984 “ Artículo N° 1 – Apruébase la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979, y suscripta para la República Argentina el 17 de julio de 1980, cuyo texto forma parte de la presente ley.”

cia los trabajadores como la reducción de la jornada, jubilación anticipada etc.

Exigir la adecuación de las condiciones de trabajo para una mejor calidad de vida y **el cumplimiento de las medidas preventivas para la salud**, como la jornada de 6 horas o la jubilación anticipada, se presenta como **de interés común entre varones y mujeres en tanto trabajadores**. Este derecho debe ser garantizado libre de presiones teniendo en cuenta que tiende a compensar la violación al **derecho fundamental de seguridad en las condiciones ambientales de trabajo**.

La primera incorporación de mujeres para el trabajo en los túneles

3.1. 1981 un punto de inflexión

La incorporación de mujeres para realizar tareas en un espacio físico-social como el Subterráneo de Buenos Aires, donde tradicionalmente sólo trabajaban varones, constituye un **cambio objetivo para las relaciones sociales entre los sexos** ya que significa la apertura del Subterráneo como un mercado para la venta de la fuerza de trabajo para las mujeres y con ello la posibilidad de realizar una actividad fuera del ámbito reproductivo doméstico.

De allí la importancia de precisar cuando ocurre **el primer ingreso de mujeres** para trabajar en los túneles como **un punto de inflexión** y de analizar alcances e implicancias de ese cambio, tanto en lo que hace a distintos aspectos de la organización de la producción, como al modo en que esa experiencia particular afecta a las propias mujeres.

La información más precisa sobre esta cuestión fue aportada por Laura , una ex –empleada que formó parte del primer grupo de mujeres que trabajaron en el Subte a quien entrevistamos¹².

12 Recurrimos a ella con la esperanza, de que pudiera aportarnos información clave luego de haber agotado la búsqueda en los documentos

De acuerdo con esta compañera, hasta el año 1981 la empresa Subterráneos de Buenos Aires no empleó a mujeres para el trabajo en los túneles. Si empleaba mujeres para la realización de tareas administrativas y aunque aquellas pertenecían a la misma empresa, las funciones y tareas que realizaban no se relacionaban con la prestación del servicio de transporte y el lugar físico en que desempeñaban sus tareas no se encontraba en los túneles subterráneos, sino en un edificio de oficinas situado en la superficie.

El ingreso de mujeres para trabajar por primera vez “bajo tierra” en los túneles subterráneos, realizando tareas directamente relacionadas con el servicio de transporte **ocurrió en el año 1981** cuando un grupo de aproximadamente 100 mujeres, fueron contratadas para desempeñar tareas en las líneas A, C y E en los sectores de Boletería y Control de Pasajes (Revisores).

reunidos para responder a nuestra pregunta. En efecto la lectura minuciosa de la documentación disponible con el objetivo de encontrar resoluciones, decretos o leyes que dieran cuenta de la decisión de tomar mujeres fue infructuosa. Tampoco hemos encontrado agregados al convenio colectivo de trabajo vigente ni resoluciones oficiales del directorio de la empresa sobre el tema. Si encontramos, en cambio, en los distintos documentos de diferentes épocas disposiciones que se refieren a las mujeres y parecería que desde siempre habrían trabajado mujeres en las líneas del subterráneo lo cuál nos dejaba en una mayor confusión. Es por eso que la entrevista a Laura se convirtió en una fuente invaluable.

Sus aportes en relación al año de ingreso fueron corroborados invocando a la memoria de trabajadores de aquella época que aún trabajan o están en contacto con trabajadores del lugar en la actualidad.

*“Al principio del 81(...) fue la primer camada de mujeres. La primera camada de mujeres que entró fue la mía. Ahí entramos alrededor de cien mujeres. Cien mujeres...más o menos un poco menos tal vez.”*¹³

El año 1981, en que se produce esta primera incorporación, se encuentra dentro del período en el cuál las tareas no eran consideradas Insalubres. En efecto desde el año 1979 por resolución 1249/79 del Ministerio de Trabajo las tareas de Boletería y Control de Molinetes de la Línea “A” se declaraban normales y en 1980 se declara normal todo el servicio, por resolución 2297/80 del Ministerio de Trabajo¹⁴. Esto explica, en parte, que no haya sido necesaria ninguna disposición documental que explicara la resolución de incorporar mujeres. Además el hecho de que las actividades gremiales estuvieran prohibidas por la dictadura militar, explicaría la ausencia de documentación en la organización gremial.

3.2. Nosotras las mujeres... ¿Diosas o demonios? El papel de los estereotipos de género en el lugar de trabajo

Un **elemento ideológico** que suele jugar un papel importante **en la reproducción del género** en la producción es la **construcción social de estereotipos de género**, que consiste en la atribución a priori de determinadas características o cualidades a las personas en función del sexo. La

13 [Laura-entrevista 24-26].

14 Ver anexo I Documento N° 1.

generación de estereotipos refuerza la oposición y establece jerarquía entre los géneros. **Las mujeres aparecen devaluadas en relación a los hombres** en lo que respecta a sus capacidades como trabajadoras y eso muchas veces se expresa en la **devaluación de los trabajos que ellas realizan**. (Reinecke y Valenzuela, 2000).

Frecuentemente, los empresarios contratan mujeres con ideas basadas en esos estereotipos, al emplear mano de obra femenina suelen buscar ciertas cualidades, como una mayor capacidad de paciencia para tareas repetitivas, mejores hábitos de dedicación a otros, mayor honestidad, mejor apariencia física, docilidad y obediencia, tanto para cumplir las órdenes, como para involucrarse menos en actividades sindicales.

Al consultar a nuestra compañera sobre el “**¿Por qué? ¿Cuáles fueron los motivos que llevaron a la contratación de mujeres?**” en su relato aparecen elementos que dan cuenta de la presencia de dichos estereotipos en este caso. Si bien los límites de una sola entrevista sólo nos permiten hacer una interpretación, vale la pena analizar los elementos que aparecen en su narración como un primer acercamiento a nuestra pregunta. En ese sentido, ella señala que, aunque la empresa no asumiría oficialmente tales razones, “lo que se decía” era que uno de los principales objetivos que se perseguía con la incorporación de mujeres era la baja de los salarios y la fragmentación entre los trabajadores, para desarticular el alto grado de organización sindical y la predisposición a la lucha, que históricamente sostenían.

“(...) es decir, lo que ellos buscaban era eso (bajar los sueldos) y desorganizar. Sí era eso y desorganizar (enfáti-

*camente). Ellos especularon que a las mujeres las podrían controlar. Pero no es la primera vez que ocurre eso. Yo también participé en una experiencia similar en la Editorial Abril, era creo que la editorial que sacaba, no me acuerdo, Siete Días, la revista Siete Días, Radiolandia y habían hecho algo parecido. Yo entré porque empezaron a tomar mujeres **para poder bajar los sueldos y desorganizar** en un lugar con mucha trayectoria de lucha. Y bueno y esto era igual. Acá se tomaron mujeres y se pensaron que las iban manejar fácil.”¹⁵*

“Yo creo que había toda una expectativa de que iban a ser más controlables, que iban a atender mejor al público, que iban a tratar mejor al público, había una expectativa...”¹⁶

De acuerdo con este relato, un objetivo de la empresa al contratar mujeres era bajar los salarios. **¿Cómo es que la incorporación de mujeres permitiría una baja de salarios?**

La baja del salario constituye un objetivo económico de la clase empresaria, pero para cumplir ese objetivo el estereotipo de devaluación de las mujeres y sus trabajos tiene que ser reproducido al interior de la producción. Si aceptamos que el objetivo de la empresa era bajar los salarios y que se contempló como deseable el cumplimiento de ciertas características propias de las mujeres, cabe pensar que la empresa habría intentado **feminizar ciertas ocupaciones**, como la de “venta de pasajes” y “revisión o control de ingresos”, con el objetivo de des-cualificar esas funciones, en base a **la idea de que las mismas tareas realizadas por**

15 [Laura- entrevista 152-159]

16 [Laura- entrevista 181-183]

mujeres perderían valor y de ese modo se podrían bajar los salarios.

Una articulación en estos términos de intereses de clase y género en perjuicio de las mujeres es lo que podría explicar que la incorporación de mujeres pueda redundar en una baja de salarios.

Por otro lado también se pretendía mejorar el servicio de atención al público en base a cualidades como mayor capacidad de paciencia y dedicación a otros. Es decir, para la realización de la tarea específica para las que se las contrataba, había **una valoración positiva de ciertas cualidades de las mujeres**, una consecuencia positiva del estereotipo o un uso positivo del estereotipo. Sin embargo, la empresa también persigue el objetivo de mayor control y disciplinamiento de un sector del personal, en base a cualidades de docilidad y obediencia que las harían “*más controlables*” y “*fáciles de manejar*”, por lo que tendrían una menor predisposición para la organización y el reclamo por mantener o mejorar las condiciones de trabajo.

En este segundo caso, o con este segundo objetivo, la empresa perseguiría un interés político de clase: debilitar la organización sindical, con la introducción de un cambio en la composición del personal, y se esperaba que esto fuera un factor de división. Pero ese factor de división estaría basado en la **reproducción de cualidades negativas del estereotipo** que, de ese modo, perpetúa la subordinación de las mujeres en el ámbito de la producción.

En relación a la repercusión **entre los trabajadores**, respecto de la decisión de contratar mujeres, nos cuenta que ellos manifestaban **resistencia** a que se las contratara.

“Hubo mucha resistencia por parte de los hombres, precisamente por el tema de las Seis Horas, se decía que venían las mujeres para que bajaran los sueldos. Si, si fue muy duro.”¹⁷

El relato no da cuenta de que los trabajadores enunciaran directamente la adscripción a algún estereotipo de género como motivo de su resistencia, pero es pertinente señalar que, en sus argumentos, subyace la aceptación de que al incorporar mujeres se desvalorizaría el trabajo, con lo cuál parecería que **la diferencia salarial, entre varones y mujeres, se consideraba como algo dado**, entre los trabajadores varones de ese lugar. Esta **naturalización de la diferencia salarial**, siempre según este relato, varía de acuerdo al sector de trabajo y llega a tomar tintes culpabilizantes según la adscripción ideológico-política de los trabajadores.

“(…)El conflicto era con los talleres, con las otras líneas donde no había mujeres, había un sector del activismo que estaba en contra, un sector del activismo(…) había una cosa de que las mujeres entraban para bajar los sueldos, era así (enfaticando), bajar los sueldos y que nunca se iban a lograr las Seis Horas de laburo con las mujeres.”¹⁸

La presencia de los estereotipos que pueden haber impulsado a la patronal a la incorporación de mujeres y a la aceptación de la diferencia salarial como un hecho, que llevó a los trabajadores a oponerse, nos muestra como ciertos factores ideológicos como los estereotipos de gé-

17 [Laura entrevista 35-37].

18 [Laura entrevista- 64-68].

nero pueden jugar un papel, tanto en la ruptura como en la reproducción de los roles de género en la producción.

El sentido en que jugaron esos factores parece haber sido contradictorio y dependió de la situación concreta y del modo en que estos factores ideológicos se articularon con intereses de clase.

En el caso de la empresa lo que llevó a contratar mujeres, habría sido la búsqueda de ciertas cualidades de la mano de obra femenina lo cuál tuvo como primer efecto una ruptura importante de los roles tradicionales para este primer grupo de mujeres, que pudieron romper con la exclusividad del trabajo doméstico e incorporarse al mercado de trabajo ya que como dice Laura :

*“Encima tomaron mujeres grandes, amas de casa, que en su vida habían trabajado”*¹⁹

Sin embargo la expectativa de articulación con los intereses de clase habría tendido a manifestarse en el sentido de continuar con la reproducción de la subordinación de las mujeres al interior de la organización de trabajo.

En cambio, entre los trabajadores la resistencia a ese mismo cambio estaría relacionada con el temor a que se hicieran efectivos los planes empresarios de deterioro de las condiciones de trabajo, provocando una baja de salarios. Es decir, lo que aparece en este relato reflexivo es que entre los trabajadores los factores problemáticos que se preveían con la incorporación de mujeres se refieren al modo en que afectaría negativamente en aspectos relacionados con inte-

¹⁹ [Laura entrevista- 161-162].

reses de clase, ya sea económicos o de condiciones de trabajo, frente a la patronal. En efecto, otro de los argumentos más importantes de oposición se relaciona con la mayor dificultad que implicaría la presencia de mujeres para recuperar el reconocimiento de la insalubridad y la consiguiente reducción de la Jornada de Trabajo.

3.3. Transformaciones subjetivas que se desprenden de la incorporación al trabajo

Nuestra compañera también nos cuenta sobre las características generales de las mujeres que conformaron aquel primer grupo de empleadas. Según ella, la mayoría tenía escaso nivel educativo, que no superaba el ciclo primario; una extracción social típicamente obrera con una media de edad aproximada de treinta y cinco años.

“Porque las señoras que tomaron no eran mujeres jóvenes, eran mujeres grandes. ¿Jóvenes? Yo me acuerdo que tenía veintiuno... veintidós años, y era la más chica. Yo era la más chica. El resto habían tomado mujeres grandes. Eran mujeres de treinta y pico de años, cuarenta años. Llamativo. Y habían tomado mujeres grandes(...). No como ahora que tomaron gente joven y estudiantes. Ahí nadie tenía el secundario. Un nivel educativo muy limitado. Eran obreras. Habían tomado el prototipo de obrera más bien grande(...)”²⁰

Además de estos datos, nos señala con mucho interés e

20 [Laura entrevista- 142-149].

insistencia el hecho de la **transformación personal y subjetiva** que ella observó en las mujeres.

“Yo las asociaba con mujeres como mis tías. Mujeres así. Típica mina ama de casa, sin maquillaje, con... ese cuadro de... de... Y de repente, al mes de estar ahí (...) voz vieras las minas, al mes de estar ahí, teñidas, de rubio, platinadas, con vestidos, con tacos, con minifaldas. Minas que nos las podías reconocer y rejuvenecieron veinte años (...). Todas chicas que, cuando entraron, voz las veías tímidas, inseguras, y de repente las veías y eran irreconocibles. Yo creo que había toda una expectativa de que iban a ser más controlables, que iban a atender mejor al público, que iban a tratar mejor al público. Había una expectativa. Pero el público... No... No pero la transformación de las minas fue... En un mes estaban transformadas. Había minas que abandonaron a sus maridos y en un año estaban todas divorciadas. En un año no quedaba una mujer casada con su marido(...)”²¹

Esta descripción e interpretación personal parece destacar una multiplicidad de cambios en la conducta y aspecto personal de las mujeres. Si así fuera cabe preguntarse por los motivos de esos cambios. **¿Por que esas mujeres habrán manifestado una transformación tan radical?**

El hecho de que en su mayoría hayan sido mujeres **casadas y amas de casa** nos permite analizar las condiciones previas de actividad y socialización de estas mujeres, respecto de las cuales se produce un cambio al incorporarse a trabajar en el Subte. Recordemos que la separación social-

21 [Laura entrevista 172-185].

mente establecida entre una esfera pública de la **producción** para el mercado y una esfera privada de la **reproducción en el hogar**, divide por sexos el trabajo en una y otra esfera. Esta división sexual del trabajo define a **“la familia”** como el **ámbito específico de actividad y de socialización de la mujer**. De acuerdo con las estudiosas de **la familia y sus cambios**, esa institución no debe ser considerada como un conjunto en que todos los individuos son iguales sino, mas bien, como **un microcosmos de organización social**, de relaciones de producción, reproducción y distribución con una **estructura de poder** y de **componentes ideológicos y afectivos** que hacen a su funcionamiento. Al interior de la misma familia también hay bases de conflicto y existen tareas e **intereses colectivos** pero también **intereses individuales** propios de cada uno de sus miembros (Jelin, 1994).

La socialización al interior de este “microcosmos” de relaciones tiene efectos sobre la construcción de identidad y la subjetividad de las mujeres en general. **El rol de esposa y madre al interior de la familia produce en ellas un reconocimiento de sí mismas como los soportes de los intereses del grupo familiar, mientras que sus intereses propios, como individuos, se ven limitados y condicionados al interés común.**

La **dependencia económica** refuerza esta situación, pues la mujer no tiene **poder de decisión** en torno al **destino y distribución de los ingresos**, ya que el **control del dinero** está en manos del marido. **El sostén material de la mujer y de sus hijos depende del marido y esto condiciona las decisiones sobre el propio cuerpo.** La satisfacción de la **necesidad sexual**, que debería estar en la base del contrato matrimonial, se ve soslayada y contaminada

por el componente económico que pasa a ocupar un lugar privilegiado.

La inserción laboral asalariada con un tipo de empleo estable y seguro, al otorgar la garantía de un ingreso regular, permite romper la dependencia económica y hace posible quebrar vínculos de sometimiento y situaciones matrimoniales conflictivas (Jelin, 1994).

La **autonomía económica en ocasiones posibilita el control de la propia sexualidad**, al verse librada de los condicionamientos materiales. La posibilidad de controlar los propios ingresos permite además **destinar recursos al cuidado del propio cuerpo**, haciendo posible los cambios en el aspecto personal y el carácter dando lugar a una apariencia de rejuvenecimiento, posiblemente también asociado a una mayor libertad sexual. De modo que los cambios manifestados por aquellas mujeres deben ser pensados en estrecha relación con el cambio en las condiciones cotidianas de actividad y socialización y el acceso a los recursos que posibilita la venta de la fuerza de trabajo en el mercado.

3.4. El encuentro en el lugar de trabajo

Las expectativas de la empresa, en el sentido de que la incorporación de mujeres le permitiera hacer más fácil el deterioro de las condiciones de trabajo, la flexibilización, y un factor de división entre los trabajadores que obstaculizaría la actividad gremial, dependía de que la conducta de las mujeres se ajustara al estereotipo esperado: que fueran más dóciles y sumisas y menos predisuestas para la organización

gremial. Sin embargo, al hacer el pasaje de realizar una actividad cotidiana en condiciones de aislamiento en el ámbito doméstico, a la reunión y la cooperación con otras y otros adultos, para la realización de una tarea colectiva, aquellas mujeres asistieron a un **cambio en las condiciones de actividad y socialización** de mayor peso para su conducta que cualquier expectativa basada en supuestos ideológicos.

*“No, las mujeres eran bravísimas. Encima tomaron mujeres grandes, amas de casa, esas que en su vida habían trabajado empezaron a laburar y se les revolucionó la cabeza,(...) **enfrentaban a los supervisores** eran terribles (Risas) No, ¡eran terribles!; eran terribles, terribles, eran bravísimas, yo tengo recuerdos de mujeres grandes que...(…), eran minas que **iban así al frente**, con todo, eran **incontrolables se equivocaron y feo con esas mujeres.**” “No, pero la pifian con las mujeres, se piensan que las mujeres son controlables que son sumisas, pero (Risas) yo tengo recuerdos de minas pero bravísimas, pero aparte jugadas”²².*

Otro aspecto que recuerda Laura en su testimonio es que la hostilidad percibida en el entorno y el hecho de que hubieran ingresado todas al mismo tiempo generó una **solidaridad entre las mujeres**. *“Se había dado una cosa muy interesante como un cuerpo, algo que tenía que ver con el sexo, una amistad. Nos organizábamos para cuidar a los chicos, el horario era largo, en ese momento se trabajaba creo que estaba abierto hasta la 1 de la mañana, no recuerdo bien, pero había muchas que tenían problemas para cui-*

22 [Laura entrevista- 161-172].

dar los chicos. Chicas que se habían separado y no tenían dónde ir se organizaban para vivir juntas. Se habían dado como vínculos muy profundos entre las mujeres”²³.

Estos **vínculos personales** ayudaron a una **rápida inserción en la actividad gremial** en la que, contrariamente a los estereotipos esperados por la patronal, las mujeres comenzaron a jugar un papel muy activo y que, a pesar de tratarse de una minoría respecto del conjunto de los trabajadores, **se destacaban su predisposición a la lucha**.

En este sentido la característica que asume la participación de las mujeres es muy significativa porque, en general, se da en relación a cuestiones políticas y sindicales que abarcan a ambos géneros pero que, sin embargo, en el desarrollo de la actividad toman un contenido de género diferenciado y la cuestión de **la solidaridad entre mujeres** surgida en los primeros años aparecerá como un **sustrato recurrente de las luchas sindicales**.

Como ejemplo de esto podemos mencionar un hecho ocurrido en el año 1982 en que el gremio, llamó a los trabajadores de base a participar en una “mesa de representación” semi clandestina, ya que recién comenzaba a reactivarse la actividad sindical después de varios años de proscripción por la dictadura. Esta convocatoria fue rápidamente respondida por sectores de oposición al gremio.

La lista ganadora perteneciente a estos grupos en la Línea “A” incluía a una mujer ya que

*“se daba por sentado que las mujeres teníamos que estar representadas”*²⁴

23 [Laura entrevista- 268-278].

24 [Laura entrevista- 261-262].

Esto da cuenta del **reconocimiento casi intuitivo de una diferencia** y de la necesidad de representatividad de la misma. Sin embargo la lista no fue reconocida por el gremio por tratarse de una lista de oposición al mismo. Ante este hecho, fueron las mujeres la vanguardia activa por la exigencia del reconocimiento al defender particularmente a la compañera elegida.

*“Entonces ahí es cuando organizo a las mujeres en el enfrentamiento al sindicato,(...) pero a partir de que la burocracia no nos reconoce, que habíamos ganado por bastante margen, ahí se organizaron las mujeres, se arma una Comisión, me acuerdo de seis, siete compañeras gordas, grandotas, que eran espectaculares, eran maravillosas que iban al sindicato a pelearse con los burócratas, y la burocracia...”*²⁵. Sin embargo la lista no fue reconocida hasta la normalización de la actividad gremial durante el año 1983.

La respuesta con descalificaciones que hacían **referencias sexistas** por parte de los representantes de las autoridades del gremio reforzó la solidaridad y la cohesión entre las mujeres.

“Que después eso con el tema de la burocracia se tendió a profundizar, por que cuando la burocracia nos enfrentaba ahí les salía la cosa machista y siempre había algún comentario machista de algunos, entonces eso hacía que nos cohesionáramos más todavía, era como que todo ayudaba a que aya cada vez más unión, te digo que éramos un grupo, en la

25 [Laura entrevista- 252-258].

línea “A” el grupo fuerte en un momento eran las mujeres (lo acentúa)”²⁶

El siguiente año, 1984 en un contexto de creciente organización de los trabajadores y trabajadoras, que se desarrollaba en torno sucesivas huelgas para mantener el nivel de salarios, cuyo poder real se veía seriamente amenazado por la inflación, **las mujeres se organizaron para reclamar la creación de una Guardería**. Para eso realizaron reuniones y organizaron grupos de mujeres para asistir a las oficinas de administración reclamando una guardería accesible a las diferentes líneas.

Obtuvieron una respuesta que ella señala como “relativamente rápida” que consistió en que se acordara el pago de una suma de dinero para cubrir los gastos de Guardería.

“El tema es que cuando hicimos el relevamiento de cuántas mujeres estaban dispuestas a llevar a sus chicos a una guardería de ahí eran pocas, porque nadie lo quería llevar ahí porque no le era cómodo o porque la mamá les cuidaba, porque vivía en el barrio, pero no había muchos chicos chiquitos en edad de guardería, la guardería es hasta los tres años, y eran poquitos y después la que tenía les quedaba más cómodo que se los cuide la madre, lo que sí logramos al no conseguir la guardería por que no era una necesidad, lo que se consiguió es que paguen la guardería, eso sí.” “Y... esto fue en el 84, año 84. Lo de la guardería...”²⁷

26 [Laura entrevista-283-288]

27 [Laura entrevista 129-138]

En el mismo contexto anteriormente señalado se plantea con mayor insistencia el reclamo por el reconocimiento de la Insalubridad.

Esta cuestión suscitó un debate en torno a la situación legal en que se encontrarían las mujeres.

El 7 de febrero de 1984 por Resolución 14/84 del directorio de Subterráneo de Buenos Aires se fija una jornada de Seis Horas diarias y Treinta y Seis Horas semanales, a la espera de la realización de estudios por parte del Ministerio de Trabajo que determinen la Insalubridad.

Sin embargo esta misma resolución en el artículo N° 2 establece que la jornada seguirá siendo de ocho horas para el personal que se desempeña en las Boleterías y Control de Molinetes de “las líneas A y E, dónde se re-ubicará al personal femenino de tráfico”²⁸.

Sin embargo en los hechos, nunca se produjo tal re-ubicación y este mejoramiento de las condiciones de trabajo fue un beneficio compartido por hombres y mujeres hasta la privatización diez años después. Aparentemente el restablecimiento de una jornada de trabajo reducida como una medida preventiva, pero dejando la insalubridad supeditada a estudios posteriores permitió recuperar temporariamente esta conquista salvando de manera práctica, la posible complicación para la estabilidad laboral de las mujeres.

Pero, aunque el artículo N°2 de la resolución nunca se halla aplicado, es importante tomarlo en cuenta porque refleja que la contradicción que introduce un posible reconocimiento de Insalubridad con la conservación del trabajo para las mujeres se planteó y se consideró como un tema

28 Anexo I- Documento N°2.

específico que la resolución no podía dejar de contemplar. Pero, cabe señalar también, que el hecho de que hayan seguido trabajando mujeres en diferentes lugares sienta un precedente para la defensa del trabajo por las mujeres como un derecho adquirido.

4 Los noventa

4.1. Privatización, renovación y nuevas características

A partir de 1989 el gobierno de Menem profundizó la aplicación de políticas neo-liberales que habían comenzado a aplicarse en la Argentina desde la década del '70 con la dictadura militar. Estas políticas consistieron básicamente en la apertura de la economía al mercado externo desprotegiendo la industria local, la liberalización financiera, permitiendo el libre ingreso de los capitales financieros internacionales y la reducción de la presencia del Estado en la economía que se expresó entre otras cosas, en la privatización de las empresas públicas. Uno de los principales objetivos de las reformas apuntaba a **aumentar la ganancia de las empresas en base a una mayor productividad del trabajo** dando lugar a la precarización de las condiciones de trabajo y de vida para el conjunto de la clase obrera. En efecto como resultado de la racionalización de la producción y de la flexibilización laboral los trabajadores experimentaron una **reducción de los montos salariales**, una mayor exigencia de los ritmos de trabajo, un **aumento de la explotación** y una **disminución y privatización** de la protección social como la **cobertura médica** o la **jubilación**.

Otro resultado del conjunto de mediadas fue el **aumento inusitado de la desocupación** lo que tornaría cada vez más difícil conseguir empleo y que también presionaría sobre los trabajadores ocupados a aceptar esas condiciones más precarias por temor a perder el empleo.

Para la aplicación de estas políticas el gobierno contó con el alineamiento político y el apoyo práctico de sectores importantes de la dirigencia sindical lo cuál dificultó las posibilidades de los trabajadores de articular algún tipo de defensa.

En este contexto social, de derrota para el conjunto de los trabajadores, se produce la **privatización de la empresa Subterráneo de Buenos Aires en el año 1994.**

La composición del grupo de trabajadores cambia cualitativamente con la privatización, el despido de un sector importante de empleados y el ofrecimiento de retiros voluntarios en la etapa previa a la privatización permitieron que, la nueva gestión a cargo del grupo Roggio, comenzara las actividades el 2 de enero de 1994 con una empresa “depurada” de posibles referentes sindicales y con un plantel reducido, respecto de la cantidad con que funcionaba la empresa estatal que pasa de un total de 2500 a 1500 trabajadores aproximadamente. Un conjunto de tareas necesarias para la prestación del servicio tales como las de limpieza, control de evasión, recuento de dinero y algunas de mantenimiento se externalizaron pasando a manos de empresas “tercerizadas”, con el único propósito de deteriorar la modalidad de contratación y permitir una mayor precarización de un sector importante del personal respecto del plantel estable.

De todos modos el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo que encuadra al plantel estable, firmado entre la UTA como representante de los trabajadores y Metrovías

S.A., da cuenta de un deterioro sustancial de las condiciones de trabajo. Se destacan la reducción de salarios para todas las categorías, la pérdida del reconocimiento de la insalubridad del ambiente de trabajo y la extensión de la jornada de 6 a 8 horas²⁹.

El área dónde la renovación de personal fue más contundente es el de boleterías, allí se renueva aproximadamente el 90% del personal y se incorpora **un plantel nuevo de mujeres** con características totalmente diferentes a las que predominaron durante la gestión estatal.

Se trata de mujeres jóvenes entre 18 y 25 años, con nivel secundario completo o en curso, para la gran mayoría es su primer trabajo por lo que no tienen, al momento de ingresar, experiencia en organización sindical.

La arbitrariedad patronal y el aislamiento caracterizó los primeros años de experiencia laboral de este nuevo grupo de mujeres. Con la tercerización de la función de “revisión”, para la que se contrató a una empresa de seguridad, “boletería” será el único lugar dentro del plantel estable de la empresa en el que se ocuparán mujeres. **Del análisis del nuevo Convenio colectivo de trabajo pudimos comprobar que se produjo una modificación en los conceptos en los que recibe el salario real que sólo afecta a la categoría de Boletería, casualmente dónde se ubican las mujeres.** Si bien todas las categorías sufren una reducción salarial, para esta categoría se produce una reducción mayor del sa-

29 CCT 316/99 Artículo 8 jornada de trabajo Ptos 1 y 2. La extensión de la nueva jornada se fija en 7hs con una hora mas como obligatoria sin establecer ninguna remuneración extra por dicha prestación, con lo cuál la jornada real pasa a ser de 8 hs.

lario básico, completando el resto en conceptos como: falla de caja, viáticos por días efectivamente trabajados y ticket para la compra de comestibles. Cabe llamar la atención sobre el particular perjuicio que ocasiona esta modificación para las mujeres que, **durante la licencia por maternidad percibirán solamente el salario básico.**

La estrategia del sector empresario de feminizar categorías para bajar los salarios, que no pudo concretar mientras los trabajadores mantuvieron un alto nivel de movilización y organización, parece haberse concretado en el largo plazo, en el contexto de derrota y retroceso de los trabajadores frente la reestructuración de la producción producto de la privatización.

4.2. Recomposición sindical, lucha y surgimiento de reivindicaciones con contenido de género

La discriminación contra las mujeres frecuentemente transcurre sin ser percibida como tal por las propias mujeres, por falta de información o por la resistencia a identificarse con la víctima, a quien se suele considerar responsable de su propia situación. Para que la discriminación sea percibida debe haber un deseo de mejorar la propia situación, sentir que se tiene méritos para ello, existir la posibilidad de comparación con otros y no culparse por la propia situación. Pero la discriminación se hace más evidente cuando las situaciones discriminatorias se hacen abiertamente (Reinecke y Valenzuela, 2000).

Las trabajadoras del subte en los últimos años protagonizaron diferentes hechos en los que hicieron visibles,

denunciaron y se organizaron para desactivar situaciones de discriminación por parte de la empresa.

El primer hecho es denunciado por las trabajadoras hacia el año 1997 se trata de una situación de **discriminación por omisión por parte de la empresa** que en determinado momento **decide dejar de contratar mujeres.**

Pero para comprender mejor esta denuncia conviene situar un poco en el contexto.

Durante los primeros años de gestión privada fueron moneda corriente las suspensiones y despidos arbitrarios. Las publicaciones en forma boletines, volantes y cartas que circularon entre los trabajadores dan cuenta de esa cuestión

“10 Boleteros de la alinea B fueron suspendidos por 5 días cada uno. El motivo fue haber escrito en las paredes de las boleterías que hace dos años no se pintan. En estaciones dónde abundan las pulgas y las cucarachas, donde los baños se caen a pedazos (...) Ahora tenemos estas suspensiones con investigaciones que incluyen pericias caligráficas al mejor estilo de la dictadura del 76”³⁰.

“La política que aplica (la empresa) es el despido permanente (...). Hace unas semanas la empresa despidió 8 compañeros de trafico por supuestas razones medicas que los convertía (de la noche a la mañana) en no aptos para sus tareas. Primero les ofreció la mitad y hasta les ofreció un puestito en la boletería por menos de la mitad de sus sueldos (1200 a 530). ¿El final?: Los mandó a compartir el destino de los 4 millones de desocupados”³¹.

30 Boletín Agrupación Los topes N°2 Pag.7.

31 Boletín Agrupación Los topes N°2 Pag.7.

Las dificultades para la organización colectiva no tardaron en ser reemplazadas por la creciente conciencia de la necesidad enfrentar colectivamente los atropellos empresariales sobre los y las trabajadoras. Frenar los despidos arbitrarios fue uno de los primeros motivos de organización sindical, es así que el 20 de febrero de 1997 se produce el primer paro de las cinco líneas de Subte contra la gestión privada de Metrovías S.A. con el que se logró la reincorporación de un conductor de la línea “E”.

En ese contexto encontramos publicaciones escritas por mujeres en las que denuncian que, si bien los despidos afectaban por igual a diferentes géneros, había una posible prioridad para ellas en la lista negra de los despedidos y denuncian además que durante un tiempo habrían dejado de incorporarse mujeres a la institución como consecuencia de una decisión por parte de la empresa de no contratarlas lo que consideraron una discriminación abierta. Un vez más las diferentes publicaciones registran la denuncia a este aspecto de la política empresaria

“Mujeres al borde de un ataque de nervios (...) recibimos ahora un ataque más de la empresa en forma machista con su decisión de tomar sólo personal masculino”³².

“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? ¿Por qué nos embarazamos? Los rumores dicen que las mujeres estamos en la calle, otros dicen que pasaríamos a la nueva empresa de seguridad.”... “La verdad es que nues-

32 Boletín Los topes N°1 Pag. 3.

*tros derechos no deben ser pisoteados, debemos exigir que se tome personal femenino, no debemos dejar que nos discriminen*³³.

*“Durante un periodo hasta los propios supervisores informaban que era decisión de la empresa no tomar más mujeres, ya que estas, entre otros problemas, tienen la mala costumbre de embarazarse, parir y tomarse las licencias que marca la ley”*³⁴.

Se denuncia, también, el hecho de que, los rumores claramente impulsados por la patronal, en algunos casos, fueran reproducidos por los propios trabajadores. En este último sentido encontramos artículos firmados por mujeres en los mencionados boletines, que denuncian esta situación

*“Desgraciadamente no sólo es política de la empresa cerrarnos las puertas a todo, sino que también tenemos que soportarlo en algunos compañeros, que nos siguen viendo como seres necesitados de protección y no de comprensión. Siguen pensando que el único rol que podemos ejercer, es el de mujer sumisa incapaz de revelarse ante nada”*³⁵.

Estas publicaciones están fechadas en marzo de 1997 y lo acertado de las preocupaciones de las trabajadoras parecen confirmarse cuando el **29 de mayo de 1997** el conjunto de trabajadores varones y mujeres de las cinco líneas de subtes realizaron otro **paro sorpresivo** reclamando esta vez

33 Ver Anexo I Documento N° 3 Carta anónima Marzo, 1997.

34 Boletín Agrupación *El Túnel*, Febrero de 1999, Pag. 5.

35 Boletín Agrupación *Los topos*, Abril de 1997 Pag. 7.

la re-incorporación de una trabajadora mujer. Se trataba de Silvia S., una compañera de boletería de la línea “A” que había sido despedida **por un faltante de caja de cinco pesos.** Este hecho vuelve a poner en evidencia y hacer público el régimen represivo de la empresa de la que eran víctima trabajadores de ambos géneros.

“Un paro en todos los subtes por cinco pesos menos en una caja. Todas las líneas de Subte pararon por el despido de una empleada después de que faltara dinero en la caja.

La repentina mediada de fuerza en todas las líneas que desconcertó a los pasajeros, fue implementada a raíz del despido de una empleada de la boletería de la estación Perú de la línea “A”, quién la semana pasada informó a la empresa que faltaba dinero de la caja y luego fue considerada responsable del hecho, según informaron representantes gremiales”

*“Metrovías no tardó en convocar a los delegados para informar que **la mujer** sería reincorporada si se levantaba el paro. La presión de los trabajadores surtió así efecto con inusual celeridad (...)”³⁶.*

Con este paro los trabajadores y trabajadoras del Subte lograron frenar la política de despidos sistemático aplicada por la empresa hasta el momento.

Como resultado de esa misma lucha, a fines de 1997 Metrovías volvió a incorporar intermitentemente mujeres aunque con un diferente perfil de edad. En efecto durante un tiempo solo contrató mujeres mayores de 40 años lo que

³⁶ Página 12, 29 de mayo de 1997.

favoreció a un grupo de nuevas compañeras que sufrían la discriminación por su edad para conseguir empleo. Pero ese mismo cambio de perfil también puso en evidencia el fastidio que le provocaba Metrovías S.A. los embarazos de las jóvenes mujeres que originalmente había preferido, probablemente, por la falta de experiencia sindical.

4.3. La actividad sindical como motor del cambio en las relaciones sociales entre los sexos.

Uno de los elementos más importantes que da cuenta de la división del trabajo entre los sexo es la segregación de los empleos según el sexo. **Como un segundo hecho en que las trabajadoras reconocen una situación de discriminación, encontramos un proceso de lucha en el que las mujeres ponen en el centro de la práctica sindical una reivindicación que apuntó a provocar una ruptura en la situación de segregación en el ámbito del trabajo: la lucha de las mujeres por ascender a los puestos del sector de Tráfico.**

Hasta el año 1997 el total de las mujeres se desempeñaban en el sector Comercial cumpliendo funciones de venta de pasajes en boleterías. Un tipo de tarea que, de acuerdo a los estereotipos tradicionales de género, se acepta que puede ser realizada de mejor manera por mujeres, por supuestas habilidades propias de su género. Como ejemplo podemos tomar las cualidades que se mencionaron cuando se produjo la primera incorporación: mejor predisposición para la atención a los pasajeros y mayor paciencia para el trato con

mucha cantidad de personas durante períodos prolongados de tiempo, mejor predisposición para recibir órdenes etc.. “*había toda una expectativa de que iban a ser más controlables, que iban a atender mejor al público, que iban a tratar mejor al público, había una expectativa(...)*”³⁷.

En el sector de Tráfico se realizan otro tipo de funciones directamente relacionadas con el funcionamiento de los coches, apertura y cierre de puertas al llegar y salir de las estaciones y manejo de los trenes. Estas ocupaciones requieren de una capacitación específica, están mejor categorizadas y reciben un mejor salario.

En el año 1997 un **llamado a concurso** para ocupar el puesto de **Guarda** fue respondido por la solicitud para ocupar ese puesto de **la totalidad del plantel de mujeres** que se habían puesto previamente de acuerdo. Cabe destacar las características de masividad y autonomía que asumió este proceso ya que, aunque no todas estaban dispuestas a ocupar los puestos de guardas igualmente **todas enviaron la solicitud por solidaridad con aquellas que sí quisieran hacerlo**. Este hecho tomó por sorpresa a la patronal que no atinó a responder. A pesar de las cientos de solicitudes de las empleadas solo se seleccionó y convocó a personal masculino. Ante la falta de respuesta para ellas, las mujeres comenzaron a organizar reuniones en las que se resolvió hacer circular un petitorio exigiendo una respuesta y una aclaración de los motivos por los que ninguna había sido convocada.

“Tampoco nos tuvieron en cuenta a la hora del concurso para guardas, simplemente recibieron los informes y lue-

³⁷ [Laura- entrevista 181-183].

go se limitaron a limpiarse el traste con ellos.(...) Exigimos igualdad de condiciones y de derechos”³⁸.

“Con la incorporación de Guardas mujeres, esperábamos terminar con los carteles que siguen dividiéndonos: hombres capaces - mujeres incapaces de ser.(...). Sentimos bronca, impotencia, rabia por no recibir señales de haber sido escuchadas”³⁹.

Éste reclamo muestra un avance en la percepción de las mujeres de su propia situación. En efecto, sin que hubiera un ataque abierto contra ellas percibieron que había un factor de discriminación que empezó a ser vivido como una injusticia Esto las llevó a reunirse para discutir su situación específica, en tanto mujeres, en su ámbito de trabajo. **Pero además del avance subjetivo que esto expresa pudieron proyectar estrategias para provocar cambios en esa situación.** Sacaron volantes para difundir su punto de vista y comprometieron a sus compañeros varones a una toma de posición sobre el tema invitando a adherir, con su firma, a un reclamo dirigido a la patronal para cambiar la situación de las mujeres. El recurso de exigencia a la patronal les permitió articular su demanda de género con un interés que podía ser compartido por trabajadores varones y mujeres: lograr un mejoramiento de las condiciones de trabajo para un grupo como parte del conjunto de trabajadores.

Sin embargo la campaña de juntada de firmas para el petitorio fue realizada, casi en su totalidad, por trabajadoras de base ante la escasa importancia otorgada por los dele-

38 Boletín Agrupación *Los Topos*, N° 3 Pag 7.

39 Boletín Agrupación *Los Topos*, N° 5 Pag 11..

gados, que en ese momento daban prioridad a la discusión sobre un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo sin relacionarlo con la movilización masiva de las mujeres.

Las 800 firmas, juntadas por las mujeres entre los trabajadores, nunca fueron recibidas por las autoridades del gremio y las autoridades de la empresa se negaron a recibir a una delegación de mujeres sin la mediación del gremio. Pero la movilización de las mujeres de todas las líneas siguió incrementándose hasta obligar a la empresa a dar una respuesta en los hechos.

A fines del año 1997 un grupo pequeño de mujeres fue convocada para realizar el curso de Guardas y al poco tiempo fueron promovidas para este puesto.

Las publicaciones festejan este hecho en una nota que dice así:

“Como todos los que trabajamos hace más de cinco años en la empresa sabemos que Metrovías discrimina a las mujeres ...Pero de la misma manera que nos unimos contra los despidos arbitrarios cientos de boleteras se pusieron las pilas , trabajaron y firmaron un petitorio reclamando ni más ni menos que igualdad de oportunidades. Se reclamó por el derecho de las mujeres a tener la posibilidad de pasar a tráfico ... y hoy ya tenemos varias compañeras desempeñándose como guardas”⁴⁰.

La lucha por las mujeres Guardas produjo un desafío y provocó un corte en la reproducción de los estereotipos del género en el ámbito de la producción, tanto en el plano de la subjetividad de las propias mujeres, ya que expresa una ruptura con la identificación de las mismas

40 Boletín Agrupación *El Túnel*, Febrero de 1999 Pag.5.

en el desempeño de roles tradicionales, como en el plano objetivo. Permitió el ascenso, aunque sólo sea de un grupo reducido de mujeres, a puestos de mejor remuneración dentro de la empresa.

Una vez que un grupo pudo acceder a los puestos de Guarda también se abrió la posibilidad, para las mujeres de ascender, posteriormente, al puesto de manejo de coches, por estar encuadrado dentro del mismo sector. Es así que actualmente se pueden ver, aunque pocas, mujeres Guardas y Conductoras.

5 Los actores ante un hecho social concreto:

5.1. El proyecto de ley N° 871. Las mujeres y el derecho al trabajo en el contexto del debate por la Jornada de Seis Horas

La contradicción jurídica analizada al principio, aparecerá una y otra vez como un punto problemático en la historia de los distintos grupos de mujeres que trabajaron o trabajan actualmente en el subte desde el año 1981 y es una de las cuestiones que nos permite ver el modo en que diferentes actores se mueven en torno al papel de las mujeres en el ámbito de la producción.

En ese sentido, nos pareció importante dejar sentado, un hecho reciente que da cuenta de una toma de posición de distintos grupos de interés.

En el mes de agosto del año 2002 la Legislatura de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires votó afirmativamente un Proyecto de Ley reestableciendo la Jornada de 6 horas de trabajo por condiciones de Insalubridad en el Subte.

“Se dispone la jornada de 6 (seis) horas para todos los trabajadores que se desempeñan en la red de subterráneos, tripulando sus trenes, en los talleres, puestos de venta de pasajes y

*de cualquier otra dependencia subterránea, por las condiciones de insalubridad con que se desempeñan tales tareas*⁴¹.

La empresa concesionaria, METROVÍAS S.A., en defensa de sus intereses, emitió una serie de publicaciones internas, dirigidas al personal en las que detalla los motivos por los que se oponía a la ley: en primer lugar desconoce la insalubridad del ambiente de trabajo, desacredita la competencia de la Legislatura del Gobierno de la Ciudad para declarar la reducción de la jornada y argumenta que **la declaración de insalubridad**

*”En la actualidad, implicaría la nulidad automática de todas las relaciones de trabajo vigentes del personal femenino*⁴².

También detalla las gestiones realizadas por la empresa con el objetivo de evitar la completa sanción y aplicación de la ley

*“Hemos insistido ante los legisladores para que más allá de las mediciones periódicas que efectúan diversos organismos, entre ellos el Gobierno de la ciudad, se realicen nuevas mediciones a fin de comprobar que las condiciones de trabajo resultan normales (...) Esperamos que el jefe de gobierno de la ciudad, Dr Aníbal Ibarra, en uso de sus atribuciones constitucionales, y con la genuina preocupación de **proteger la continuidad del servicio de transporte subterráneo de la ciudad y las fuentes de trabajo inter-***

41 Ver Anexo I Documento N° 4.

42 Anexo I-Documento N°5 , Metrovías, año V-número 68-31 de julio de 2002 , Publicación interna.

venga a fin de encauzar el debate a través de organismos con competencia en este tema y mediante mecanismos que se encuadren en el marco legal”⁴³.

Los días 23 y 24 de agosto directivos de la empresa declararon ante diferentes medios que: *“Nos veríamos en la disyuntiva de despedir a casi 300 mujeres que trabajan en el Subterráneo porque la ley prohíbe a las mujeres desarrollar tareas insalubres”⁴⁴ “Si la norma entra en vigor no podemos asegurarse que no prescindamos de personal”⁴⁵.*

De este modo tomó estado público la amenaza de despido que puso en una situación delicada a las trabajadoras.

“Controversia por el régimen laboral en los subterráneos: La empresa METROVÍAS insiste en que podría haber despidos si prospera la norma”⁴⁶.

La parte empresaria, aprovechando la contradicción en la legislación pretendió utilizarla como un artilugio para defender sus intereses económicos en la forma de un ataque sexista y discriminatorio contra las mujeres. Para ello se apoyó en una lectura de la ley en la que el estatuto de la mujer como sujeto jurídico la vincula a su papel reproductivo como determinante de una incapacidad. En ese sentido el interés de clase tendió a articularse con un uso de la ley en función de la reproducción de roles tradicionales en la división sexual del trabajo.

43 Metrovías, 6 de septiembre de 2002, Carta dirigida al personal.

44 Diario *Crónica* 5ta edición 22 de agosto de 2002.

45 Diario *La Nación*, 23 de agosto de 2002.

46 Diario *La Nación*, 24 de agosto de 2002.

La lucha por conseguir la votación de la ley que redujera la Jornada de Trabajo había sido iniciada por los propios trabajadores y trabajadoras como un reclamo que se proponía recuperar un beneficio suspendido al producirse la privatización. **Los resultados de chequeos médicos realizados a trabajadores y trabajadoras mostraban que habían sido afectados, en diferentes grados según los casos, por un acelerado deterioro de la salud típicamente relacionados con la insalubridad del ambiente de trabajo: disminución auditiva y visual, pérdida de concentración, recurrencia en complicaciones respiratorias etc..** Es por eso que se buscaba una mejora en las condiciones de trabajo, sin prever que en el proceso de lucha se re-introduciría la consideración de la diferencia del género al interior de las relaciones de trabajo.

El Cuerpo de Delegados, ante la amenaza de la empresa, organizó una reunión con la presencia de abogados, para que las trabajadoras pudieran informarse sobre los resguardos legales que, en la práctica, impedirían a la empresa hacer efectiva su amenaza. De este modo, el organismo gremial de base que representa los intereses de los trabajadores, contempló la situación en que la empresa había puesto a las mujeres como un tema que, al afectar a una parte del grupo, requería especial atención⁴⁷.

Las trabajadoras, por su parte, se llamaron a reuniones para discutir su situación y plantearon la necesidad de conformar una “comisión de mujeres”: El volante de convocatoria decía *“estamos formando la comisión de mujeres de Metrovías (...)* Hoy más que nunca tenemos que estar uni-

⁴⁷ Ver Anexo I Documento N° 6.

das para permanecer informadas, para saber cómo actuar ante cualquier intimidación y para hacer valer nuestros derechos como mujeres”⁴⁸.

La “Comisión de Mujeres de Subte”, formada durante el mes de septiembre del 2002, organizó actividades para difundir el estado de vulnerabilidad en la que se encontraban como mujeres trabajadoras. Para ampliar el apoyo que les permitiera defenderse de la empresa recurrieron a organizaciones e instituciones externas al ámbito del trabajo como por ejemplo, otras organizaciones de mujeres, medios de prensa, y al Congreso de la Nación. Apoyándose en las normativas que apuntan a la eliminación contra toda forma de discriminación contra la mujer, denunciaron la amenaza de la empresa como discriminatoria y en su recorrido por diferentes organismos, no sólo consiguieron pronunciamientos a favor de su propia continuidad laboral, sino que también obtuvieron importantes adhesiones para exigir la aplicación de la jornada de 6 seis horas para todo el personal, de acuerdo a lo resulto por la Legislatura del Gobierno de la Ciudad.

La importancia de las actividades de las mujeres organizadas en comisión se vio reflejada en medios de prensa de alcance nacional. Es así que el diario Página/12 del 20 de septiembre publica en su revista “Las doce” una nota de dos páginas completas dedicadas al tema, allí se puede leer:

“Trabajo bajo tierra. El conflicto gremial de los trabajadores de Metrovías puso sobre el tapete las condiciones de trabajo en los subtes, especialmente el de las mujeres que

48 Ver AnexoI Documento N° 7.

ahora se han organizado para defender sus puestos, pero también sus derechos”⁴⁹.

En el caso de los trabajadores, en cuanto actor social, el interés de clase no sólo no se contrapuso, sino que se articuló con la denuncia a una forma de discriminación, tendiente a reproducir roles tradicionales en la división sexual del trabajo.

El Poder Ejecutivo de la Ciudad, por su parte, vetó el Proyecto de Ley en esa oportunidad. Los trabajadores denunciaron una toma de posición del Jefe de Gobierno en favor de los intereses económicos de la patronal. Pero el debate público giró en torno a la posible vulnerabilidad de las mujeres en caso de que la ley fuera sancionada. El funcionario que ocupaba el cargo de Jefe de Gobierno no se pronunció explícitamente en relación a la situación de las mujeres, simplemente se limitó a vetar la ley⁵⁰.

49 Diario *Página 12*, 20 de septiembre de 2002, Suplemento Las Doce, Trabajo Bajo tierra, Pag14

50 Diario *Clarín*, 15 de septiembre de 2002.

Según interpretaciones de trabajadoras que participaron en el conflicto y de representantes gremiales de base en el contexto en que el debate público giraba en torno a la posibilidad de que las mujeres fueran despedidas si la ley era aprobada por el Jefe de Gobierno, la decisión de veto apareció como respondiendo a la necesidad de proteger a las mujeres. Posteriormente se demostró que la continuidad laboral de las mismas y la lectura posible de las diferentes herramientas legales vigentes, dependía en gran parte de la actitud de los actores en ese mismo momento. De hecho se consiguió la aplicación de la ley sin que las mujeres fueran despedidas

Es por eso que entre los trabajadores se comentaba que la decisión de vetar la ley en realidad respondió a que el gobierno cedió a las presiones de la patronal por defender sus intereses económicos y que la po-

La Cámara de Diputados de la Nación respondió de manera diferente ante el mismo hecho. Por pedido de Diputados y Diputadas de izquierda, convocó a la formación de una Comisión especial para debatir el tema, a la que fueron invitadas un grupo de las trabajadoras afectadas por la amenaza de la patronal. Como resultado de esa reunión la Cámara de Diputados se pronunció a favor del restablecimiento de la Jornada de Seis Horas y repudiando, al mismo tiempo, las amenazas de despido al personal femenino

“la Cámara de Diputados de la Nación declara (...) su enfático rechazo frente a cualquier intento de METROVÍAS S.A. de producir despidos de personal. En especial del femenino, tal como ha sido anunciado por la empresa en medios periodísticos”⁵¹.

Así el órgano institucional legislativo del ámbito nacional actuó en consonancia con los principios jurídicos vigentes.

Posteriormente, se obtuvo el restablecimiento de la Jornada de Seis Horas para todo el personal por medio de la huelga de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, la resolución que establece la reducción de la jornada indica como motivo de dicha reducción que se observan “condiciones especiales” en el ambiente de trabajo, dejando la declaración de insalubridad supeditada a posteriores estudios. La forma en que deberá resolverse la contradicción en la legislación requerirá, seguramente, de una lucha soste-

sible vulnerabilidad de las mujeres pretendió ser usada como escudo por el Jefe de gobierno de la ciudad para hacer aparecer su decisión ante la opinión pública como progresiva.

51 Ver Anexo I Documento N° 8.

nida por las propias mujeres. Esta lucha deberá incluir un profundo debate en la búsqueda de una formulación de la ley, que contemple el derecho adquirido de estas mujeres al trabajo, pero que no impida el justo derecho de reclamar por la realización del mismo en condiciones dignas.

Por el momento, en todo este proceso, las trabajadoras del subte parecen haber dado importantes pasos en la apropiación de la nueva concepción del derecho en términos de equidad lo cuál resultó un elemento de gran utilidad para su defensa frente a un ataque de la empresa. Pero otro elemento de gran importancia, que vale la pena resaltar, tiene que ver con la **unidad entre varones y mujeres posibilitada por la pertenencia a una misma clase en el marco de la lucha político sindical.**

En ese sentido es interesante como, en el enfrentamiento con la patronal, esa unidad le permitió al colectivo de trabajadores, integrado por ambos sexos, desarmar el intento de la empresa de generar una división entre ellos para introducir así un obstáculo al logro de sus reclamos. Esa misma unidad de intereses, en cuanto miembros de la clase trabajadora, permitió desenmascarar el papel político de la jefatura de gobierno que en su decisión favorecía los intereses empresarios.

6 Situación actual

6.1. Distribución ocupacional de varones y mujeres en las diferentes categorías.

El ascenso de un grupo de mujeres al sector de Tráfico desde el año 1997 produjo un cambio objetivo de su situación en la empresa y significó un corte en la segregación exclusiva de las mujeres en los puestos del sector comercial, sin embargo, a pesar de este importante avance, logrado a partir de la organización colectiva, todavía podemos observar elementos de continuidad en la segregación de los empleos por sexo.

Para tener un panorama de la situación ocupacional de las mujeres confeccionamos un cuadro para ver la forma en que varones y mujeres se distribuyen en los diferentes puestos al mes de octubre del 2004⁵².

52 Para la confección del cuadro nos basamos en la información proporcionada por el Cuerpo de Delegados en base a un padrón del personal de cada línea elaborado los días previos a las elecciones gremiales en septiembre del 2004 para renovar los integrantes de ese organismo de base. El padrón fue confeccionado en base a listados de cada línea. Los listados fueron corroborados caso por caso por cada uno de los delegados de los diferentes sectores por lo que la información puede considerarse fehaciente.

Para eso de un total de 1918 trabajadores encuadrados dentro del CCT tomamos los datos del personal de las categorías de Tráfico y Boleterías de las cinco líneas A, B, C, D y E Se trata 1225 casos, 852 varones y 378 mujeres que se distribuyen de la siguiente manera:

**CUADRO N°1:
DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN CATEGORÍAS LABORALES
SEPTIEMBRE DE 2004**

Sector	Categoría laboral	Nivel salarial	Sexo		Total
			Varones	Mujeres	
Tráfico	N°1-Conductor Especializado	I	109 (12,8%)	00 (0%)	109
	N°4-Conductor	III	296 (34,7%)	12 (3,2%)	308
	N°40-Guardas	VIII	216 (25,3%)	47 (12,6%)	263
Comercial	N°59 Boletería y Asist. Prod y Serv	XI	231 (27,1%)	314 (84,1%)	545
		Total	852	373	1225

A pesar de que las mujeres constituyen el 30,4% distribuidas entre las categorías de tráfico y comercial vemos que **ninguna mujer ocupa la categoría más alta** mientras que a la categoría de conductor sólo han accedido el 3,2% de las mujeres, en la categoría de nivel medio sólo alcanzan un lugar el 12,6% de las mujeres, mientras que **el 84,1% de las mujeres se desempeña en Boletería.**

La mayoría de las mujeres se encuentra ocupada en la categoría de menor nivel de calificación y salario y las difi-

cultades de las mujeres para ascender aumentan a medida que aumenta el nivel de calificación y de salario.

La mayoría de los varones han accedido a una de las categorías de mayor nivel, en efecto 34,7% de los mismos ocupa la categoría conductor, el 12,8% alcanzó el nivel de calificación y salario más alto al que no ha accedido ninguna mujer, el 25,3 % se desempeña en la categoría de nivel medio mientras que sólo el 27% de los varones ocupa la categoría de menor nivel de calificación y salario, porcentaje pequeño si se lo compara con el 84% de mujeres que ocupan esa categoría.

Con una simple lectura de porcentajes se puede observar que el sexo de los trabajadores tiene una clara influencia en las posibilidades de ascenso a categorías de mejor calificación en el Subte.

Cuadro Nº 2:
Relación de la composición sexual para cada categoría
Septiembre de 2004

Sector	Categoría laboral	Nivel salarial	Sexo	
			Varones	Mujeres
Tráfico	Nº1 Conductor especializado	I	100%	0
	Nº4 Conductor	III	96.1%	3.8%
	Nº40 Guardas	VIII	82.1	17.8
Comercial	Nº59 Boletería	XI	42.3%	57.6%

En este cuadro podemos ver la composición por sexo de cada una de las categorías: La categoría de conductor está integrada por una abrumadora mayoría de varones, en efecto el 96,1% de los conductores son varones mientras que sólo el 3,8 son mujeres. La categoría de guardas, aunque con una leve disminución, mantiene esta relación, el 82,1% de los guardas son varones mientras sólo en 17,8 son mujeres. La situación cambia para el caso de boletería integrada mayoritariamente por mujeres con un 57,6%, mientras que el 42,3% son hombres.

Las categorías de mayor nivel de calificación y salario tienden a estar más masculinizadas mientras que las categorías de menor nivel son las más feminizadas.

La lectura de estos cuadros da cuenta de una **persistencia en la segregación de los empleos por sexo** en esta unidad productiva hasta el momento, es decir que si bien hubo cambios, también se presenta una importante continuidad de elementos objetivos de reproducción del género. La mayoría de las mujeres siguen concentradas en las categorías con menores niveles de calificación y salario y la categoría más feminizada es la peor posicionada.

Si bien es necesario tener en cuenta que el ascenso de las mujeres al sector tráfico es un hecho relativamente reciente, y que lograr la igualdad de condiciones como grupo para tener una representación más equitativa en los mejores puestos, requiere del tiempo natural para que se produzcan vacantes en esos puestos. También es importante recordar que, siguiendo un estereotipo de género, se considera que las mujeres son más aptas para el desempeño del **tipo de funciones** propias de la categoría de boletería como co-

mercialización de pasajes y atención al público. Por lo que es probable que la persistencia de una mayor presencia de mujeres en esa categoría también se relacione con la continuidad ideológica del estereotipo al momento de cubrir las vacantes en los puestos mejor posicionados.

6.2. Segregación y diferencia salarial

Según datos de la organización internacional del trabajo OIT, las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres en todo el mundo. La mayor parte de esta realidad, que se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres, se explica precisamente por la segregación de las mismas en los empleos con salarios inferiores. En este caso la mayoría de las trabajadoras se encuentra ocupada en la categoría de menor nivel y hay menos mujeres a medida que aumenta el nivel de calificación y salario. Esta situación necesariamente tendrá un impacto negativo en el ingreso promedio de una trabajadora de Subte.

Para calcular el ingreso promedio para cada uno de los sexos y la diferencia salarial entre ellos tomamos la tabla completa de nivel salarial vigente al mes de septiembre de 2004:

CUADRO N ° 3
TABLA COMPLETA DE NIVELES SALARIALES. AÑO 2004

Nivel	Básico	Prestación Complementaria	Básico Confor-mado	Viático	Vale alimen-tario I	Vale alimen-tario II	Salario Bruto
I	1354	264	1618	156	87	150	2011
II	1325	259	1584	156	81	150	1971
III	1281	249	1530	156	71	150	1907
IV	1259	244	1503	156	66	150	1875
V	1171	225	1396	156	47	150	1749
VI	1060	201	1261	156	22	150	1589
VII	950	177	1127	156		148	1330
VIII	866	160	1026	156		130	1312
IX	779	141	920	156		128	1204
X	779	141	920	156		111	1187
XI	582	99	681	156	95	109	1041
XII	700	124	824	156		94	1074
XIII	798	145	943	156		128	1227
XIV	674	118	792	156		88	1036
XV	337,50	58,50	396	156		21	573

FUENTE: Acta de actualización de condiciones económicas Vigente desde 3/11/03. Expediente N° 1.076.272/03
Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social

La columna 4 muestra el salario básico, la columna 8 muestra el salario bruto sumando viáticos y vales alimentarios⁵³.

Con los datos disponibles, sumando el ingreso bruto de cada uno de los trabajadores varones y dividiendo ese total por el número de casos, calculamos el salario promedio de un de un trabajador, el cual asciende a \$1534,6. Con el mismo procedimiento calculamos el salario promedio de una mujer que consiste en \$1103. De la resta de ambos nos da la diferencia del ingreso promedio de una mujer trabajadora respecto de sus pares varones.

CUADRO N°4
SALARIO PROMEDIO POR SEXO

Varón	Mujer	Diferencia salarial promedio:
\$1534,60	\$1103	\$431

53 La escala es de 15 niveles pero según nos informan los delegados, en la actualidad sólo se utilizan los niveles de I al XII. Las demás categorías no fueron declaradas en desuso pero no hay empleados ocupados en las categorías de XIII a XV.

7 Reflexiones y nuevos interrogantes

De acuerdo con esta primera aproximación, en el caso de Subterráneo de Buenos Aires, la organización de la producción y de las relaciones sociales en el lugar de trabajo presenta importantes componentes de género. Algunos de esos elementos o componentes tienen su origen en el ámbito social en general y tienden a reproducir las diferencias jerárquicas y los roles tradicionales al interior de la empresa. Este es el caso de la contradicción en las normas jurídicas o la presencia de estereotipos de género.

La reproducción de una situación de desventaja para las mujeres también puede verse en la ubicación de la mayoría de las mismas en las categorías inferiores de la escala ocupacional y salarial, y en las dificultades de las mujeres para acceder a mejores puestos de trabajo.

Sin embargo, la producción también puede presentarse como un ámbito que ofrece oportunidades para facilitar cambios de los roles y de los estereotipos de género. El ingreso de mujeres por primera vez para el trabajo en los túneles posibilitó la **salida de la domesticidad para un grupo de mujeres**. Además, la oportunidad de encuentro en el **espacio común de trabajo dio lugar a relaciones de solidaridad**. Esto permitió la agrupación colectiva para reclamar mejoras en las condiciones de trabajo que las afec-

taban de manera diferenciada respecto de los trabajadores varones. La organización y el reclamo por la vía sindical también hizo posible romper el muro de la segregación de los empleos por sexo. Si bien persiste un grado importante de segregación, hay un punto de inflexión en el primer ascenso de mujeres a categorías tradicionalmente consideradas masculinas.

También pudimos reunir información sobre el comportamiento de los actores sociales frente a diferentes hechos que se relacionan con la presencia de las mujeres en el ámbito de la producción. En ese sentido, en el comportamiento de la parte empresaria encontramos elementos que tienden a mantener y acentuar la reproducción de jerarquías, estereotipos y roles establecidos. En primer lugar, con la primera incorporación, la empresa podría haber contado con ciertas cualidades de las mujeres de acuerdo a cierto estereotipo que se esperaba reproducir, con el objetivo de bajar los salarios. En segundo lugar, en una segunda etapa, los reclamos de las mujeres por acceder a igualdad de oportunidades fueron resistidos. Y, en tercer lugar, en el contexto de la lucha sindical por mejorar las condiciones de trabajo del conjunto de trabajadores, los intereses empresarios se articularon con las relaciones de género, en perjuicio de las mujeres, en una abierta amenaza a despedirlas si se concedía el logro de una mejora en las condiciones de trabajo, como lo es la jornada laboral de 6 horas.

Por otra parte, la presencia y los reclamos de las mujeres encuentran cierta resistencia entre los trabajadores varones. Pero hay posibilidades de superar esa resistencia por la pertenencia común a una misma clase.

En ese sentido, es interesante como, en el enfrentamiento con la patronal, la unidad lograda por el colectivo de trabajadores les permitió articular intereses de clase y de género, incorporando **nuevas temáticas y nuevas reivindicaciones** a la agenda de debate y de reclamo sindical.

El cambio favorable a las mujeres o la defensa de conquistas ya logradas en la producción ha sido el resultado de la organización del interés colectivo del grupo de mujeres trabajadoras, aprovechando los elementos que ofrecía la incorporación al mercado de trabajo: **un nuevo escenario de relaciones sociales en las que se conjugan relaciones de clase y de género y en las que el conflicto social también involucra ambos aspectos.**

Sin embargo el proceso de enfrentamiento no involucra sólo a la patronal sino que también desafía un determinado funcionamiento de las instituciones, de las normas jurídicas, de los discursos y prácticas ideológicas, que reproducían una situación de subordinación específica para las mujeres. Es por eso que nos parece importante destacar como un progreso el hecho de que estas mujeres se hayan apropiado de una nueva concepción del derecho en términos de equidad, y que hayan invocado la solidaridad de otras mujeres externas al ámbito de la empresa durante el conflicto por la recuperación de la jornada de 6 hs.

7.1. Nuevas preguntas

De acuerdo con los elementos reunidos hasta aquí, la solidaridad de los trabajadores varones y de los representantes gremiales ocurre en los marcos de la pertenencia

común de clase que comparten varones y mujeres como “trabajadores/as” frente a la patronal empresaria. Es a la empresa a quien se dirigen los reclamos y en ese contexto las trabajadoras logran la solidaridad de sus compañeros varones. Pero, según señalamos anteriormente, una de las cuestiones a tomar en cuenta para analizar el papel del género en la producción son las relaciones de poder entre varones y mujeres al interior de las organizaciones gremiales. **Las relaciones desventajosas de poder de control de las mujeres en esas organizaciones suelen verse expresadas en la escasa o nula representación en las mismas.** En ese sentido cabe preguntarse

- a) La participación de las mujeres y su autoorganización ¿se ve reflejada en una mejor representación en los organismos sindicales?
- b) Los trabajadores varones, y en especial los representantes gremiales de diferentes niveles ¿Alentaron la participación de las mujeres en la organización sindical? ¿O, por el contrario, las mujeres se encuentran con trabas en este aspecto?
- c) La participación de las mujeres en los diferentes conflictos gremiales debe haber requerido, sin duda, de tiempo propio dedicado a la misma ¿Cómo compatibilizaron esa nueva actividad con el mantenimiento de sus funciones en el empleo y con las tareas del hogar? ¿Qué dificultades se les presentaron al momento de la participación y cómo las resolvieron?

Cabe aclarar que el interés que mueve estos últimos interrogantes no se refiere a que la organización sindical

deba ofrecer oportunidades a las mujeres para escalar en puestos de jerarquía dentro de las organizaciones sindicales tradicionales. Sino que, en el marco del interés por la organización colectiva de las mujeres, deben pensarse las relaciones intra-clase como un posible factor de problemas que también enfrentan las mujeres en el camino de esa organización.

7.2. Palabras finales

Las mujeres como grupo social han sido históricamente excluidas de la participación en los espacios públicos. En ese sentido exigir una presencia proporcional de representación de mujeres en las organizaciones sindicales, en las que se debaten cuestiones de interés común a grupos de individuos de una misma clase, puede ofrecer posibilidades para el desarrollo individual de capacidades y potencialidades a mujeres que, como parte de un grupo excluido, sin esa exigencia, no podrían hacerlo. Esto también otorga la posibilidad, aunque no la garantiza⁵⁴, de incluir reivindicaciones específicas por necesidades propias de las mujeres en

54 Si bien la ausencia de representación de las mujeres en las diferentes escalas de las organizaciones colectivas de trabajadores puede estar reflejando una desventaja de las trabajadoras mujeres respecto de los trabajadores varones, no parece acertado suponer que la presencia de alguna que otra mujer en las mismas implique, en sí misma, mayores posibilidades para cambiar las relaciones sociales entre los sexos. Una vez instaladas en puestos de poder, individualmente, las mujeres pueden sostener posturas conservadoras en lo que se refiere a la situación de las mujeres en la sociedad.

la agenda de debate en esos organismos. Pero la actitud de la parte empresaria, en diferentes episodios, parece indicar que para hacer posible el cambio de las relaciones entre los sexos, una mayor presencia en organismos de representación sería insuficiente. **Dado que el proceso de cambios en sentido positivo para las mujeres en Subterráneos no es un proceso cerrado, y que el comportamiento de la parte patronal ha sido hostil a las mujeres y a admitir que éstas deban ser incluidas a la hora hacer uso de los cambios beneficiosos, es importante señalar la necesidad de preservar los logros organizativos y sindicales.**

Estos logros incluyen una variedad de elementos como: el reconocimiento de las desigualdades y del interés común compartido por las propias mujeres, la organización para la acción colectiva de las interesadas y la articulación de todos los elementos que ayudan a la conformación de una fuerza social frente a la empresa, capaz de imponer y sostener los cambios.

En ese sentido, la solidaridad y la unidad entre trabajadores varones y mujeres, como miembros de la clase trabajadora parece presentarse como un elemento privilegiado, tanto para el enfrentamiento con la patronal, como por la igualdad de trabajadores de ambos sexos en la posibilidad de aspirar a desarrollar formas de organización de la producción más cooperativas y democráticas.

Documento N° 2.



Documento N° 3 Carta anónima Marzo, 1997.



Documento N° 6.



*Legislatura de la Ciudad
de Buenos Aires*

LEY 871

Artículo 1°. Se dispone la jornada de 6 (seis) horas diarias y 36 (treinta y seis) semanales para todos los trabajadores que se desempeñan en la red de subterráneos, tripulando sus trenes, en los talleres, puestos de venta de pasajes y cualquier otra dependencia subterránea, por las condiciones de insalubridad con que se desempeñan tales tareas.

Art. 2°. Los trabajadores que estén comprendidos en el artículo 1° de la presente ley, no podrán realizar horas extraordinarias.

Art. 3°. Entre la finalización de un turno y el comienzo del otro no puede haber menos de 16 horas. El personal debe tener, dentro de cada ciclo de 7 días, un descanso semanal no inferior a 36 horas.

Art. 4°. El salario será el que corresponda al actual Convenio Colectivo para la jornada de ocho (8) horas.

Art. 5°. La aplicación de la presente no podrá alterar negativamente las condiciones de trabajo, seguridad y calidad del servicio.

Art. 6°. Comuníquese, etc.

Aprobada en la sesión del 22 de agosto de 2002

Documento N° 7.

Estamos formando la comisión de mujeres de Metrovías.

Necesitamos tu apoyo y participación.

Hoy más que nunca tenemos que estar unidas para permanecer informadas, para saber cómo actuar ante cualquier intimidación y para hacer valer nuestros derechos como mujeres.

Nos reunimos el jueves 12 de septiembre en dos horarios:

- 1) **Desde las 13:00 hs.**
- 2) **Desde las 20:30 hs.**

En el MacDonalds de la esquina de Diagonal Norte y Carlos Pellegrini (hay pelotero para los chicos).

Comisión de mujeres

Estamos formando la comisión de mujeres de Metrovías.

Necesitamos tu apoyo y participación.

Hoy más que nunca tenemos que estar unidas para permanecer informadas, para saber cómo actuar ante cualquier intimidación y para hacer valer nuestros derechos como mujeres.

Nos reunimos el jueves 12 de septiembre en dos horarios:

- 1) **Desde las 13:00 hs.**
- 2) **Desde las 20:30 hs.**

En el MacDonalds de la esquina de Diagonal Norte y Carlos Pellegrini (hay pelotero para los chicos).

Comisión de mujeres

Documento N° 8.



Anexo 9.



Bibliografía:

- ANKER, Richard y Catherine, Hein (1997). Introducción en Anker, Richard y Catherine, Hein, *Desigualdades entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo del Tercer Mundo*. Santiago de Chile: OIT.
- BARRANCOS Dora, *Inclusión/Exclusión, Historia con mujeres*, Buenos Aires 2002, Fondo de cultura económica.
- BEECHY, Verónica, 1994, "Género y trabajo. El replanteamiento de la definición de trabajo" En Cristina Bordeiras, Cristina Carrasco y Carmen Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía, Colección Economía.
- BENERÍA, Lourdes(1984), "Reproducción, producción y división sexual del trabajo" Santiago:ILPES, Programa de capacitación, Documento CMD-13.
- DE BARBIERI, Teresita, "Sobre la categoría Género, Una introducción Teórico-Metodológica",1992.
- HATMAM, Heidi,1994. "Capitalismo , patriarcado y segregación de los empleos por sexo" en Cristina Borderias, Cristian

Carrasco y Carmen Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía, Colección economía.

HIRATA, Elena, (1997) “La división sexual e internacional del trabajo” en Helena Hirata y DanielE kergoat. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Asociación trabajo y sociedad-* CEM (Chile)- Piette del conicet , Argentina,

JELIN, Elizabet,1994. “Familia crisis y después...”en Catalina Weinerman(comp) *Vivir en familia*. Bs. As. Losada.

MERCADO, Matilde Alejandra, *La primera ley de trabajo femenino “La mujer obrera”(1890-1910)*, Buenos AIRES 1988, Centro editor de América Latina.

MERCADO, Matilde Alejandra, 2000. “La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio”. En *Ley, Mercado y discriminación. El género del trabajo*. Haydée Birgin compiladora. Colección identidad, mujer y derecho. Editorial Biblos. Buenos Aires 2000.

MURMIS Miguel y PORTANTIERO Juan Carlos, *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Buenos Aires, siglo XXI, 1972

PASTOR, Reyna,(1994) “Mujeres género y sociedad” en L knecher y M Panaia (comp) Buenos Aires: Centro editor de América Latina.

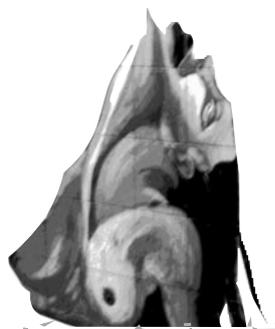
REINECKE, Gerhad y María Elena Valenzuela, 2000. “La calidad del empleo: Un enfoque de género”, Capítulo 2, en *¿Más y mejores Empleos Para las Mujeres?* María Elena Valenzuela, Gerhard Reinecke, Editores, OIT, Chile, 2000.

SCOTT, Joan, “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en *Historia y género*, James Amelang y Mary Nash (edit) Ediciones Alfons El Magnanim, Barcelona, 1990.

Índice

Aclaraciones.....	5
Introducción.....	7
1 El género sexual como categoría de análisis	11
1.1. El género es el sexo socialmente construido.....	11
1.2. El género en el ámbito de la producción	13
2 Trabajo en condiciones especiales. Aspectos jurídicos	19
2.1. Características generales del lugar de trabajo: el ámbito laboral y el concepto de salubridad	19
2.2. Declaración de insalubridad del ambiente de trabajo. Consecuencias jurídicas diferenciadas para los distintos sexos	23
3 La primera incorporación de mujeres para el trabajo en los túneles.....	33
3.1. 1981 un punto de inflexión.....	33
3.2. Nosotras las mujeres... ¿Diosas o demonios? El papel de los estereotipos de género en el lugar de trabajo	35
3.3. Transformaciones subjetivas que se desprenden de la incorporación al trabajo	41
3.4. El encuentro en el lugar de trabajo	44

4	Los noventa.....	51
4.1.	Privatización, renovación y nuevas características.....	51
4.2.	Recomposición sindical, lucha y surgimiento de reivindicaciones con contenido de género	54
4.3.	La actividad sindical como motor del cambio en las relaciones sociales entre los sexos.	59
5	Los actores ante un hecho social concreto:.....	65
5.1.	El proyecto de ley N° 871. Las mujeres y el derecho al trabajo en el contexto del debate por la Jornada de Seis Horas	65
6	Situación actual.....	73
6.1.	Distribución ocupacional de varones y mujeres en las diferentes categorías.	73
6.2.	Segregación y diferencia salarial	77
7	Reflexiones y nuevos interrogantes.....	81
7.1.	Nuevas preguntas.....	83
7.2.	Palabras finales	85
	Anexo	87
	Bibliografía.....	93



Esta edición de 1.000 ejemplares,
se terminó de imprimir en el mes
de agosto de 2007,
en Libres del Sur,
Hipólito Yrigoyen 1635, Avellaneda,
provincia de Buenos Aires
