

**Regímenes de género y representación sindical: Un estudio de caso
en el sindicato del subterráneo de Buenos Aires (2015-2019)**

**Gender Regimes and Union Representation: A Case Study of the
Buenos Aires Subway Union (2015-2019)**

Tania Rodríguez

Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones de Estudios de Género.
Conicet. Buenos Aires, Argentina. rodrigueztaniaj@gmail.com,

 <https://orcid.org/0000-0003-3321-9917>

Resumen

Las lecturas de los estudios feministas han contribuido a revisar las conceptualizaciones clásicas del trabajo al problematizar enfoques androcéntricos y complejizar el estudio de los determinantes de las trayectorias de mujeres en el mercado laboral y su participación en instancias representativas de organización de las trabajadoras y los trabajadores. A partir del interrogante acerca de las dinámicas de las relaciones sociales de género en espacios laborales y de participación sindical, este trabajo se propone analizar la expresión de regímenes de género a partir del estudio de caso del sindicato de trabajadoras y trabajadores del

CÓMO CITAR: Rodríguez, Tania. (2026). Regímenes de género y representación sindical: Un estudio de caso en el sindicato del subterráneo de Buenos Aires (2015-2019). *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 12, e1299. <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v12i1.1299>

Recibido: 14 de noviembre
de 2024

Aceptado: 10 de octubre
de 2025

Publicado: 06 de abril
de 2026



subterráneo de Buenos Aires durante el período 2015-2019. El trabajo adopta un diseño de análisis cualitativo a partir de fuentes bibliográficas y entrevistas a mujeres dirigentes sindicales. Se trata de un trabajo exploratorio que, en diálogo con los debates sobre género y sindicalismo, contribuye a reconocer las relaciones de género y dinámicas internas de organización del caso estudiado a partir de los datos empíricos relevados.

Palabras clave: relaciones de género; sindicalistas; trabajadoras del sector servicios; transportes.

Abstract

Feminist scholarship has contributed to revisiting classic conceptualizations of work by problematizing androcentric approaches and by complicating the analysis of the determinants shaping women's trajectories in the labor market and their participation in representative workers' organization. Drawing on the question of how gender social relations operate within workplaces and spaces of union participation, this article analyzes the expression of gender regimes through a case study of the Buenos Aires subway union during the period 2015-2019. The study adopts a qualitative research design based on bibliographic sources and interviews with workers and union leaders. As an exploratory study, and in dialogue with debates on gender and trade unionism, it contributes to identifying gender relations and internal organizational dynamics within the case examined, based on the empirical data collected.

Keywords: gender relations; trade unionists; women service-sector workers; transportation.

1. Introducción

Los procesos de constitución de la división sexogenérica del trabajo en el capitalismo han generado múltiples debates que abarcan desde las implicancias de las masculinidades y las feminidades en el mercado laboral, hasta las tendencias a la segregación ocupacional y la valoración social jerarquizada de las ocupaciones según sean desempeñadas por mujeres o varones. Sin duda, estas discusiones alojan preocupaciones centrales acerca de las estructuras de poder arraigadas en las sociedades occidentales y de las condiciones de reproducción social frente a la crisis del mundo del trabajo.

Los aportes de los estudios feministas han sido centrales para cuestionar las definiciones tradicionales del trabajo, al poner en evidencia sus sesgos androcéntricos y abrir nuevas perspectivas analíticas sobre las trayectorias laborales de las mujeres. Estas miradas han permitido complejizar la comprensión de los factores que inciden tanto en su inserción en el mercado de trabajo como en sus posibilidades de participación en instancias de organización y representación de las personas trabajadoras (Hirata y Kergoat, 1997; Ferguson, 2020). Mientras desde las teorizaciones de la división sexual del trabajo se ha remarcado el carácter relacional de estas prácticas sociales, comportamientos y actitudes identificables en el conjunto de la vida cotidiana (Kergoat, 2003), los estudios sobre género y trabajo han promovido lecturas críticas de los enfoques clásicos aportando claves para ampliar los alcances del sujeto trabajador y complejizando el análisis de la participación de mujeres en los ámbitos laborales (Borderías-Mondejar, Carrasco-Bengoia y Alemany, 1994 y Arango, 1997).

En cuanto a las relaciones de género en las organizaciones de trabajadoras y trabajadores interesa aquí retomar un interrogante presente en los estudios que abordan las estrategias de incorporación de la perspectiva de género en los sindicatos: cuáles son las potencialidades y los límites de estas prácticas para transformar la cultura generizada interna de las organizaciones. Investigaciones situadas en el norte global —en particular en Estados Unidos y el Reino Unido— sobre los procesos internos de las organizaciones que producen estructuras sexuadas y que acompañan las trayectorias laborales y sindicales de varones y mujeres (Acker, 1990; 2012; Kirton y Healy, 2004 y Colgan y Ledwith, 2000) constituyen un antecedente directo para esta temática. En cuanto a la

producción académica en Argentina, algunos trabajos han indagado en la institucionalidad de la problemática de género en las organizaciones sindicales, entendida como el conjunto de acciones, políticas y normas dirigidas a modificar las desigualdades entre hombres y mujeres a través de cambios institucionales (Aspiazu, 2015). Asimismo, la creación de espacios específicos para el tratamiento de la agenda de género (secretarías o áreas de género); la modificación de mecanismos representativos (mediante reforma de los estatutos o la inclusión de cuotas o cupo); la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal y la formación sindical en género son algunas de las modalidades (Aspiazu, 2011 y Estermann, 2016).

En particular, durante la última década y, al calor de la llamada “cuarta ola feminista”, se identifican distintos trabajos que abordan el despliegue de estrategias de acción por parte de las trabajadoras sindicalizadas para movilizar demandas por derechos laborales y su incorporación en ámbitos de representatividad sindical. En este contexto, algunos análisis acerca de la participación sindical femenina abordan la militancia de género en los lugares de trabajo y las experiencias de articulación entre sindicalismo y activismo feminista (Arriaga y Medina, 2018; Rodríguez y Cuéllar, 2019; Varela, 2020 y Rodríguez y Chevalier, 2021). Desde una perspectiva enfocada en el despliegue de estrategias de solidaridad intersectoriales y con otros movimientos sociales, estos trabajos aportan en reconocer prácticas de articulación de mujeres sindicalistas en redes intersindicales¹ y mesas intersectoriales, organizaciones sociales y colectivos feministas para impulsar la perspectiva de género.

En línea con estas contribuciones se plantean en este escrito las siguientes preguntas: ¿cómo se manifiestan y qué implicaciones tienen los regímenes de género en las experiencias laborales y sindicales?, ¿cómo operan las estructuras sexuadas de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en las dinámicas de participación y representación sindical? Sostenemos que aun con la existencia de áreas de género y políticas de género, las estructuras sindicales reproducen

¹ Las intersindicales de mujeres se formaron en distintas ciudades, como Córdoba (2017), La Plata (2017), Rosario (2019), Mendoza (2020), CABA (2021) y Entre Ríos (2022). Son redes conformadas por militantes, activistas de género y representantes de organizaciones sindicales adheridas a distintas centrales obreras. Algunas de estas experiencias de articulación han logrado algún grado de institucionalización en la toma de decisiones, a través de asambleas y reuniones plenarias; y en la comunicación de posiciones ante distintas acciones y movilizaciones de la agenda sindical y feminista, por ejemplo, a través de la firma de comunicados y volantes con el nombre de la mesa intersindical (tal es el caso de la Intersindical de Mujeres de Córdoba y la Intersindical de La Plata, Berisso y Ensenada).

regímenes de género que limitan la participación plena de mujeres y diversidades y erosionan las condiciones para mecanismos de representación inclusiva. Partimos de definir los conceptos de *régimen de género* (Connell, 2014) y *regímenes de desigualdad* (Acker, 2006) para el análisis de la relación entre estructuras organizativas laborales, prácticas y discursos que producen desigualdades de clase, género, raza y etnia. Connell define régimen de género como un patrón de relaciones de poder entre hombres y mujeres que incide en las formas de producción de la masculinidad y la feminidad. Por su parte, Acker refiere a los regímenes de desigualdad como patrones de relaciones sociales, culturales y jurídicas que producen discriminación y perpetúan la desigualdad de género. Para responder a los interrogantes planteados se presenta un estudio de caso de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro (AGTSyP), sindicato del transporte con simple personería² y representa a trabajadores y trabajadoras del transporte en una actividad masculinizada (80% del total de la fuerza laboral son varones).

El análisis comprende el período 2015-2019, caracterizado por dos procesos macrosociales que enmarcan el tema estudiado: el ciclo de protestas feministas en Argentina que inicia con la movilización de Ni Una Menos³ en 2015 y que continuó posteriormente con los paros internacionales del 8M y la lucha por el aborto legal; y el inicio del gobierno de Mauricio Macri y la coalición Cambiemos (en diciembre 2015 hasta diciembre de 2019). En este contexto, la presencia de organizaciones sindicales y colectivos feministas en las calles adquirió un notable protagonismo durante esos años en acciones de protesta que denunciaban las políticas de ajuste económico y en la defensa de derechos fundamentales.

Este estudio adopta un enfoque cualitativo, sustentado en el análisis de fuentes bibliográficas, documentales y orales. Las fuentes comprenden estudios académicos que abordan los vínculos entre sindicalismo, género y trabajo, cuatro entrevistas a mujeres dirigentes sindicales (realizadas

² La figura de “inscripción gremial” o simple inscripción le asiste a cualquier organización sindical que la solicite a la cartera de trabajo de acuerdo con la Constitución Nacional, sea o no la más representativa de una actividad. La Ley 23.51 de Asociaciones Sindicales de Argentina establece que la personería gremial es el instrumento jurídico que permite a una organización sindical actuar en nombre del gremio sin necesidad de la adhesión formal de los trabajadores representados (afiliados y no afiliados) y se le otorga a la organización más representativa en cantidad de afiliados.

³ El 3 de junio de 2015 periodistas y activistas feministas convocaron a una acción en redes sociales con la etiqueta #NiUnaMenos en repudio al femicidio de Chiara Pérez. La acción se extiende a las calles con concentraciones masivas en Buenos Aires y distintas ciudades del país.

en diciembre de 2017 y octubre de 2019) y conversaciones informales en instancias de militancia en las que se realizaron también observaciones cualitativas. En relación con el relevamiento bibliográfico, aunque la delimitación temporal del estudio se centra en el período 2015-2019, se han incluido documentos y bibliografía especializada internacional y nacional sobre experiencias de organización, militancia y movilizaciones sindicales y feministas desde inicios del siglo XXI. El análisis documental y de las entrevistas se organizó a partir de tres dimensiones que estructuran el abordaje del estudio de las relaciones de género en las organizaciones de trabajadoras, a saber: 1) identidad sindical, analizada por medio de la tradición político-sindical de la organización y de sus liderazgos; 2) política de género y acceso de mujeres a cargos representativos, que abarca el tratamiento de la agenda de género en términos organizativos y la presencia de mujeres en cargos de representatividad estratégicos; 3) sociabilidad y estrategias de acción de las trabajadoras, que incluye redes de socialización cotidiana entre las trabajadoras del sindicato y alianzas intersindicales y con movimientos feministas.

El artículo se estructura en cuatro partes: a esta introducción le sigue el segundo apartado, que presenta el marco teórico-metodológico; en el tercer apartado se presenta el caso de estudio a través de un análisis sobre las dimensiones identitarias, organizativas y el despliegue de políticas de género en dicho gremio. En el cuarto apartado se presentan reflexiones preliminares.

2. Encuadre teórico-metodológico

Históricamente las organizaciones sindicales han reflejado la dicotomía entre lo público y lo privado, así como el paradigma tradicional de las instituciones laborales erigidas sobre la predominancia del sujeto masculino en la fuerza de trabajo remunerada. El andamiaje normativo-institucional del mundo del trabajo permeado por desigualdades de género, raza, etnicidad, y edad reproduce la división sexual del trabajo, un proceso que ha llevado a la segregación de las mujeres en determinados tipos de trabajo, su infravaloración y su infrarrepresentación en los espacios de toma de decisiones (Torns y Recio, 2011). El concepto central en el análisis de esta situación es el de las *relaciones sociales de género*, un término acuñado por Helena Hirata y Danièle Kergoat (1997). Las autoras argumentan que las relaciones entre los sexos son inherentemente desiguales, jerárquicas y asimétricas. Esta división sexual del trabajo (DST) no sólo responde a una

organización material del trabajo, sino también a una organización social que reproduce estas desigualdades mediante la segregación horizontal (trabajos para hombres y trabajos para mujeres) y la jerarquización de tareas, donde los trabajos masculinos tienden a estar mejor remunerados y con condiciones laborales superiores. En este contexto, la DST se convierte en un mecanismo central del poder patriarcal, a través del cual los varones ejercen control sobre las mujeres.

El concepto de género refiere a un sistema de relaciones sociales históricamente construidas que organiza y jerarquiza las diferencias sexuales, asignando roles, valores y oportunidades diferenciadas a mujeres y varones (Scott, 1996). La transversalización de la perspectiva de género en los estudios del trabajo ha promovido reconsideraciones teórico-metodológicas al examinar cómo las relaciones sociales de género en los ámbitos de producción y reproducción social inciden en las trayectorias laborales de varones y mujeres (Acker, 2012 y Kergoat, 2003).

La persistencia de desigualdades estructurales de género no se limita a la distribución ocupacional o a la valoración diferencial de las tareas, sino que también se reproduce en espacios de representatividad de las personas trabajadoras. Los sindicatos no escapan a las dinámicas que estructuran la DST (Hirata y Kergoat, 1997) en tanto que las formas de distribución de recursos de poder reflejan tendencias propias de los ámbitos laborales que sedimentan relaciones de poder que segregan, limitan u obstaculizan el acceso de mujeres y diversidades a los espacios de toma de decisiones.

Según Raewyn Connell (2014) el concepto de *régimen de género* (*gender order*) se refiere a la organización social del género que incluye patrones históricos y culturales de relaciones de poder entre hombres y mujeres que impactan en las definiciones de masculinidad y feminidad. Connell identifica distintos factores para el análisis de los regímenes de género entre los que incluye los procesos organizativos y la división sexual del trabajo, las formas de ejercicio del poder, las emociones y las representaciones de género que circulan en distintas instituciones. Por su parte, Joan Acker (2006) utiliza el concepto de *regímenes de desigualdad* (*inequality regimes*) para el análisis de la relación entre estructuras organizativas laborales, prácticas y discursos que producen desigualdades de clase, género, raza y etnia. En lo relativo a las organizaciones del trabajo, Acker (2006) señala que las desigualdades entre sus miembros se establecen en torno al control de

agendas, recursos y resultados, así como sobre los mecanismos de toma de decisiones, las oportunidades de promoción o ascenso, la seguridad laboral, los salarios, la respetabilidad y las relaciones en el trabajo.

Esta organización de las relaciones laborales se ve reflejada también en las estructuras internas de las organizaciones sindicales, que reproducen de manera invisible las normas y los valores de género en sus prácticas cotidianas. Las dinámicas de poder dentro de los sindicatos han mantenido esta división, estructurando las relaciones laborales y sindicales de manera desigual. El proceso político de la división sexual del trabajo reproduce un esquema de segregación que otorga a los hombres el acceso a trabajos mejor remunerados y con mejores condiciones laborales, mientras que las mujeres se han visto relegadas a roles más precarios o menos valorados. Los regímenes de desigualdad en las organizaciones, según Acker (2006), se traducen en la concepción del modelo de trabajador ideal asociado con características tradicionalmente masculinas, como la dedicación total al trabajo, sin contar las responsabilidades reproductivas y familiares históricamente recaídas sobre las mujeres.

Desde estas lecturas, el análisis de las prácticas y normas que producen las organizaciones sindicales requiere ampliar la mirada hacia las dinámicas entre relaciones de sexo-género y relaciones de clase que producen y legitiman exclusiones. Las políticas de cuotas o la creación de áreas específicas para el tratamiento de la agenda de género en el sindicato pueden ampliar la participación formal de mujeres, pero no necesariamente transformar las reglas que determinan quiénes son los portavoces y representantes de las personas trabajadoras. Del mismo modo que la representación femenina en cargos directivos no implica en sí mismo un cambio estructural en las dinámicas de poder dentro de los sindicatos, ya que muchas veces la inclusión de mujeres en espacios de decisión se reduce a una “minoría mínima”, sin transformar las condiciones de acceso ni las prácticas organizacionales (Godinho, 2007).

Retomando estos aportes sostenemos que, en el ámbito sindical, se replican comportamientos, prácticas y discursos que producen y sostienen desigualdades de género en el seno de las estructuras organizativas. La reproducción de regímenes de desigualdad refuerza patrones de masculinidad hegemónica y restringe las posibilidades de transformación hacia formas de

representación más inclusivas. En la dimensión identitaria estos procesos se manifiestan en la construcción del “sujeto sindical hombre” y la reproducción de estilos de liderazgos masculinizados que inciden, a la vez, en la delimitación de quiénes acceden a ser representantes y qué atributos son valorados para esta tarea. Con respecto al acceso a cargos de representación, los regímenes de desigualdad mantienen la DST política mediante la segregación de funciones y agendas. Por último, los regímenes de desigualdad se expresan en dinámicas de sociabilidad que tienden a ser excluyentes o dificultan la participación de mujeres y diversidades de exclusión (reuniones en horarios nocturnos o en ámbitos poco accesibles).

Dimensiones de análisis y fuentes

El trabajo de investigación que sustenta este artículo siguió una estrategia metodológica cualitativa que priorizó el enfoque en los sujetos a partir del estudio de caso de la Asociación de Trabajadores de Subte y Premetro (AGTSyP) y desde el abordaje de tres dimensiones analíticas vinculadas a los regímenes de género en las organizaciones sindicales: 1) dimensión identitaria, 2) política de género y acceso a cargos de representación, y 3) sociabilidad sindical y estrategias de acción colectiva. La primera dimensión se enmarca en los estudios sobre identidades sindicales en Argentina (Fernández, 1988 y Dawyd, 2014) que incorporan a su definición la tradición político-sindical, la posición del sindicato frente a gobiernos (en particular en lo relativo a temas laborales) y los estilos de liderazgo predominantes. Para el análisis de la segunda dimensión, defino *políticas de género* como las acciones e iniciativas impulsadas para la visibilización y el reconocimiento de derechos, debates, reclamos y propuestas que involucren a mujeres y población LGBTIQ+ en las organizaciones sindicales. Se distingue en este caso el despliegue de políticas de género en el sindicato en términos organizativos (como la existencia de una Secretaría de Género, la presencia de cláusulas de género en los estatutos o políticas de cuotas y la promoción de la transversalidad de la perspectiva de género). Además, en términos de acceso a cargos de representación sindical observamos la cantidad y tipos de cargos a los que acceden las mujeres, cantidad de cargos directivos de la organización que ocupan varones y mujeres y características de los cargos a los que acceden las mujeres). En relación con esta dimensión, se observaron modalidades y espacios de participación de personas afiliadas y espacios específicos para la agenda de género en la estructura interna del sindicato. Por último, respecto a la dimensión de sociabilidad sindical, el foco se orientó al despliegue de estrategias de acción impulsadas por mujeres del sindicato

orientadas a movilizar demandas feministas en las organizaciones por medio de distintos repertorios. Estas estrategias abarcan el despliegue de recursos de poder y repertorios de protesta para movilización de demandas en el espacio público y mediante articulaciones con otras organizaciones sindicales y movimientos sociales, como el movimiento feminista⁴.

La recolección de datos incluyó fuentes documentales y orales. Se analizaron documentos de prensa del sindicato, materiales de formación en temas de género y publicaciones sobre temas de la agenda feminista y de género en las páginas web y redes sociales de AGTSyP, de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-Trabajadores) central obrera a la que está adherida el gremio del transporte subterráneo. En el corpus documental se incluyeron además fragmentos de entrevistas realizadas a dos integrantes de la comisión directiva del sindicato y conversaciones con dos delegadas de base⁵. Se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas a mujeres integrantes del consejo directivo del sindicato y delegadas para conocer su trabajo en relación con la agenda de género del sindicato y fuera de este, así como las prácticas generizadas. La selección de informantes que se incluyen en este trabajo buscó reflejar perfiles de activistas con distintos grados de responsabilidad en el sindicato (representación directiva y representación en el lugar de trabajo). También se consideró la etapa en la que se sumaron a militar sindicalmente, en particular si fue antes o después de 2010, año en que se conformó el sindicato con activistas, y trabajadoras y trabajadores que participaban de otro gremio de transporte. A partir del análisis de fuentes y observaciones en instancias de participación y organización de mujeres de AGTSyP fue posible caracterizar aspectos identitarios, reconocer el alcance de las políticas de género del sindicato y sistematizar prácticas cotidianas y estrategias de acción colectiva.

La realización de las entrevistas a dirigentes, delegadas y trabajadoras del subterráneo se desarrolló en los meses de diciembre de 2017 y octubre de 2019. Asimismo, entre marzo y diciembre de

⁴ En diálogo con la tradición teórica de la acción colectiva definimos las estrategias de acción de mujeres y diversidades en los sindicatos como formas específicas de movilización y repertorios de protesta (Melucci, 1999 y Tilly 2005) que combinan demandas laborales y agendas de género. Desde la teoría de los movimientos sociales, la acción colectiva implica organización y coordinación de intereses de quienes participan en la búsqueda por movilizar una demanda, creando espacios públicos temporales e identidades compartidas (Svampa, 2010).

⁵ Las entrevistas a dirigentes se realizaron en diciembre de 2017 en la ciudad de Buenos Aires y las conversaciones con delegadas en octubre de 2018 y 2019 en el marco del Encuentro Plurinacional de mujeres y disidencias en la ciudad de Trelew, provincia de Chubut y La Plata, provincia de Buenos Aires, respectivamente. Sus voces se presentan, en algunos casos, mediante transcripciones textuales en diálogo con el marco conceptual definido y la interpretación de los datos relevados.

2018, asistí a asambleas, charlas y reuniones de las que participaron las entrevistadas junto a otras mujeres sindicalistas de organizaciones de la CTA. En estas instancias fue posible realizar observaciones participantes que me permitieron caracterizar escenarios y dinámicas de socialización —entre las sindicalistas— e identificar prácticas y mecanismos de intercambio y acuerdo para la organización de acciones de protesta, movilizaciones y actividades formativas. Destaco dos instancias en particular en las que tuve conversaciones con delegadas y trabajadoras de AGTSyP que son el taller de Mujeres y Sindicalismo en el Encuentro Plurinacional de Trelew (2018) y el Plenario de trabajadoras en el Encuentro Plurinacional de La Plata (2019). Posteriormente, las entrevistas y los testimonios recolectados en estas instancias fueron analizados a partir de las dimensiones e indicadores definidos para el estudio.

El período 2015-2019 estuvo marcado por dos procesos macrosociales que incidieron en el caso estudiado: el conjunto de políticas económicas regresivas y de ajuste implementadas por el gobierno de Mauricio Macri⁶, y las movilizaciones y protestas en reclamo por la defensa de derechos laborales y sociales marcaron el pulso de la conflictividad en las calles. En materia laboral, las primeras medidas del *macrismo* apuntaron a un disciplinamiento de la fuerza de trabajo por medio de despidos masivos en el sector público y privado, restricciones en las negociaciones paritarias y reformas tributaria y previsional aprobadas a fines de 2017, a pesar de las masivas manifestaciones en contra de ambos proyectos que se organizaron en los alrededores del Congreso de la Nación y que fueron brutalmente reprimidas en diciembre de ese año. En cuanto a la reforma laboral, el gobierno no logró los consensos necesarios para su tratamiento y, en marzo de 2018 presentó un proyecto de ley de equidad laboral que fuera rechazado y denunciado por diputadas de la oposición y el frente de mujeres sindicalistas por considerar que se trataba de un intento de intervención de las organizaciones gremiales bajo una estrategia de *pinkwashing*. En este contexto, las trabajadoras de AGTSyP participaron en acciones de protesta y movilizaciones sindicales impulsadas desde colectivos de mujeres sindicalistas y desde el feminismo.

⁶ Su gestión como presidente de la nación se desarrolló entre diciembre de 2015 y diciembre de 2019.

3. Resultados. Estudio de caso

Identidad y liderazgos en AGTSyP

La Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro fue fundada el 2 de septiembre de 2008 como organización sindical de primer grado, es decir, una asociación de personas que se desempeñan en la misma actividad, en este caso como prestadores de servicios en el transporte público de subterráneo. Su representación alcanza a trabajadores de las seis líneas subterráneas y la línea del premetro de la Ciudad de Buenos Aires. La creación de AGTSyP se produjo en el marco de un proceso de resistencia a la precarización laboral impulsada por la empresa Metrovías S. A., (la empresa que operó el subte entre 1994 y 2021) hacia finales de la década de los noventa y de las tensiones con el sindicato que detentaba la representación única en el subte hasta ese momento, la Unión de Tranviarios Automotor (UTA)⁷.

El servicio público de pasajeros de la Ciudad de Buenos Aires estuvo bajo administración de la empresa estatal Subterráneos de Buenos Aires S. E. (SBASE) hasta 1994, año en que fue concesionado y traspasado a la empresa Metrovías S. A. Las primeras políticas de la nueva empresa fueron en perjuicio de las personas trabajadoras: despidos, aumento de la jornada laboral de seis a ocho horas, tercerización de algunas actividades. El papel de la UTA durante esos años fue clave en la conformación de las nuevas relaciones de trabajo en el sector (Arias, Menéndez y Salgado, 2013 y Montes-Cato y Ventrici, 2010).

Fue durante ese período que un grupo de trabajadores del subterráneo, que habían sido contratados por Metrovías, iniciaron un proceso de organización para resistirse a la pérdida de derechos y enfrentar las amenazas de despido. El proceso de organización entre trabajadores, afiliados y algunos delegados opositores se consolidó por dos vías. Una vinculada a la afinidad político-gremial entre quienes habían compartido experiencias de militancia en agrupaciones y partidos de izquierda y quienes, sin tener experiencia política previa, se sumaron a las reuniones “clandestinas”

⁷ La UTA nuclea a 90% de las personas trabajadoras de líneas de colectivos, ómnibus, subte y servicios ejecutivos (larga distancia) con alrededor de cincuenta y seis mil afiliados en veinticuatro seccionales. En la Ciudad de Buenos Aires la representación de la UTA alcanza a las 137 líneas de colectivos que prestan servicio, y en el subterráneo, a alrededor de mil personas afiliadas. UTA: www.utaargentina.com/el-sindicato; Convenio Subte UTA: www.utaargentina.com/subtes (fecha de consulta: 3 de mayo de 2020).

convocadas por los primeros. En esas reuniones se discutían formas de resistencia a la deslaborización de la empresa. Este recorrido consolidó el grupo que sería impulsor de los intentos de organización en los distintos espacios de trabajo y de recomponer lazos de solidaridad y diferenciación respecto de sus adversarios (Arias *et al.*, 2013).

La otra vía mediante la que se consolidaron lazos fue la construcción de redes de parentesco, como las denomina Sian Lazar⁸ (2019), espacios de contención y convivencia en el lugar de trabajo. Roberto “Beto” Pianelli, secretario general de la AGTSyP, relata que durante la década de los noventa algunos trabajadores del gremio organizaban acciones pequeñas, gestos de *querer al otro* (cuidado y afectividad entre compañeros de trabajo) que iban desde la realización de colectas para hacer regalos a los compañeros de trabajo hasta cadenas de llamados para garantizar la llegada a horario al trabajo cuando tocaban los ingresos a la madrugada⁹.

Una de las trabajadoras incorporada al subte en aquel momento e integrante actual del Secretariado se refiere a esa etapa de conformación de redes de compañeros:

Fueron lazos de solidaridad, asados en común, juntarnos y salir a los cumpleaños, a la casa de uno, a la casa de otro. Todos jóvenes sin ningún tipo de experiencia. Entonces fue que rápidamente empezamos a tener afinidad en ese sentido. Para los que no teníamos experiencia previa, lo primero fue conocernos” (Entrevista a Karina Nicoletta, secretaria de Género de la AGTSyP, 5 de diciembre de 2017).

En 1997 se realizaron las primeras huelgas con suspensión total de la actividad en rechazo a la precarización laboral. Desde ese momento hasta el año 2000, un conjunto de conflictos permitió ampliar el grupo de personas trabajadoras que se oponían a la empresa y a la UTA e impulsar una participación más activa con la conformación de espacios propios y una representación mayoritaria en el cuerpo de delegados compuesta por veintiuno (Trajtemberg y Battistini, 2015).

⁸ Dice Lazar: “Mucho del trabajo de la militancia consiste en construir el aspecto colectivo de las subjetividades colectivas. Y así, se vuelve evidente que los ‘viejos’ movimientos sociales [...] dependen tanto de la identidad y de la formación de sujetos como aquellos que parecen más nuevos” (2019, p. 31).

⁹ Roberto Pianelli en Entrevista del Círculo “¡Despertate, mundo!”, “Voces desde los territorios: Metrodelegados”, Proyecto Ballena Centro Cultural Kirchner. www.facebook.com/watch/?v=249212106670815 (Facebook CCK), consultada el 28 de mayo de 2021.

En 2004 los metrodelegados —como se comenzó a denominar a los integrantes del cuerpo de delegados— lograron recuperar la jornada de seis horas para la totalidad de trabajadores de Metrovías y la eliminación de las tercerizaciones, lo que les valió el apoyo y la legitimidad entre los trabajadores.

En septiembre de 2008, tras varios intentos fallidos por disputar espacios en el interior de la UTA, con la que mantenían una relación de tensión permanente, un grupo de cincuenta trabajadores presentó una solicitud a Metrovías para el reconocimiento como organización gremial. El pedido iba acompañado por un modelo de estatuto, la firma de afiliados de todos los sectores y la nómina de un Consejo Directivo Provisorio. En febrero de 2009, los metrodelegados impulsan un plebiscito para desafiliarse de la UTA y conformar un sindicato paralelo, la AGTSyP. Alrededor de 90% de los votos fueron a favor del “Sí” al nuevo sindicato. En abril de ese año se llevaron a cabo las elecciones de delegados en todas las líneas y todos los turnos (se eligieron 87 representantes en total). Este conflicto y el proceso hacia la reorganización gremial en un nuevo sindicato configuró una identidad propia para la organización de estos trabajadores, forjada en valores de resistencia, autonomía sindical y liderazgos legitimados por la acción directa.

A partir de aquella elección, se inició la legalización de la nueva organización: se conformaron los cuerpos de delegados, el plenario general de delegados y una Comisión directiva provisoria a la que se le asignó la tarea de poner en funciones a la nueva organización hasta tanto fuera reconocida legalmente. Las antiguas comisiones de delegados que se habían organizado como oposición dentro de la UTA pasaron a constituirse en secretarías (Organización, Finanzas, Acción Social, Mujer, Cultura, y Capacitación y Prensa¹⁰).

En 2010, la AGTSyP fue reconocida como organización de primer grado con simple inscripción en el Ministerio de Trabajo. En 2015 lograron la personería gremial luego de una compulsa con UTA (que no se presentó), pero en marzo de 2018 la Corte Suprema de Justicia ratificó un fallo que revocaba la personería gremial de la AGTSyP y dio lugar a la apelación presentada por la UTA. Actualmente la AGTSyP es el gremio mayoritario, con 61% de personas afiliadas en la actividad,

¹⁰ Sitio web de la AGTSyP: <https://sindicatodelsubte.com.ar/?Comision-Directiva-provisoria-2008-2011>

con 80% de afiliados varones y 20% de mujeres, según la información provista por dirigentes del sindicato (porcentajes que reflejan la composición genérica de la plantilla de trabajadores de subte y premetro).

La oposición a las prácticas verticalistas y de connivencia con la empresa para con los trabajadores del subte que caracterizaron a la UTA desde fines de los noventa fue uno de los aspectos que forjó la identidad político-sindical de la AGTSYP. En ese sentido, el ejercicio de representación directa (en asambleas y plenarios) y las instancias de comunicación entre representantes y representados consolidaron la base de legitimidad de la construcción gremial (Duhalde, 2011). Sobre la práctica asamblearia como elemento identitario del sindicato, Virginia Bouvet, secretaria de organización del gremio, señala:

Nosotros hacemos mucho hincapié en las asambleas. Hoy porque pueden ser públicas y libres. Hoy se puede participar y no pasa nada. De entrada, era más difícil porque nos perseguían, porque si te veían saliendo de una asamblea después pasabas a integrar la lista negra o buscaban alguna excusa para sancionarte. Tenía un precio de entrada ser sindicalista y un tiempo antes te echaban por hacer lo mismo. Siempre tuvo un precio la actividad sindical. Pero nosotros apuntamos a tratar de que fuera lo más democrático posible. No va a ser perfecto. No todo el tiempo se puede consultar todo y se puede decidir todo entre todos. Porque no hay tiempo, porque no hay lugar donde se pueda practicar todos los días esto y, además, porque los compañeros no quieren tomar decisiones todos los días” (Entrevista a Virginia Bouvet, 12 de diciembre de 2017).

En la definición de Bouvet acerca de la herramienta de la asamblea para tomar decisiones se advierte la tensión entre representación y participación en el sindicato: prácticas más participativas, horizontales, tienden a ser más innovadoras en cuanto a incorporación de diversidad de demandas y menos representativas, mientras que modalidades de toma de decisiones verticales logran ser de mayor representatividad, pero son poco innovadoras. Las primeras posibilitan incorporar más “voces”; las otras se implementan con mayor celeridad, como destaca Bouvet, y definen la función de los representantes (“No todos quieren decidir todos los días”).

El proceso de consolidación de la estructura organizativa y la distribución de roles entre miembros del consejo directivo de AGTSyP reavivó discusiones acerca del problema de la burocratización y el rol de los liderazgos a partir de la institucionalización de la nueva organización sindical, un debate clásico en la literatura sindical (Hyman, 1978; James, 2006 y Ghigliani 2010). El gran interrogante de fondo que varios militantes se hacían por entonces era si las instancias de representación podían sostener la dinámica participativa o si, contradictoriamente, conducirían a un proceso de burocratización en el que representantes y representados se establecían como entidades diferenciadas y opuestas¹¹.

A fin de superar interpretaciones binarias en relación entre dirigentes y bases resulta provechoso incorporar al análisis las dimensiones organizativas del sindicato y los procesos de formación de intereses colectivos de los trabajadores (Ghigliani, 2010). Las referencias a los liderazgos “pioneros” en las entrevistas realizadas, en particular a las figuras de Roberto Pianelli, secretario general y Néstor Segovia, secretario adjunto quienes fueron impulsores del grupo de los metrodelegados y fundadores de la organización sindical, remiten a la capacidad de ambos de definir sentidos y principios que constituyeron al grupo en el recorrido en la instancia de representación. En un segundo orden, liderazgos como el de Virginia Bouvet secretaria de Organización, y el de la secretaria de Género, Karina Nicoletta, integrantes del grupo de militantes que fundó la AGTSyP —quienes compartieron trayectorias formativas y de militancia junto a sus compañeros del Secretariado Ejecutivo— destacan en sus experiencias procesos de aprendizaje de toma de la palabra y atributos para la negociación, la confrontación y la articulación en el espacio de trabajo y de militancia sindical.

El caso de estudio permite observar cómo los regímenes de género inciden en la configuración de liderazgos, trayectorias y estilos de representación. La resistencia a la precarización laboral y a las modalidades verticalistas (predominantes en otro de los gremios del sector) forjó una identidad sindical basada en una combinación de prácticas de democracia interna, redes de solidaridad y liderazgos pioneros con legitimidad entre las bases. Sin embargo, la persistencia de estilos de

¹¹ Para ampliar la percepción de las contradicciones entre “dirigentes” y “bases” dentro del sindicato, ver Ventrici (2013).

liderazgos masculinizados y la escasa presencia de mujeres entre las figuras fundantes revela que la apertura a la inclusión de otros liderazgos fue parcial.

Política de género y participación en cargos de representación sindical

Los espacios de participación gremial y política en el sindicato son las asambleas de personas trabajadoras del subte y premetro, las reuniones de comisiones de delegados, las reuniones y plenarios de comisión directiva, actividades y reuniones de las distintas secretarías. En el estatuto¹² de la organización se establecen como autoridades y órganos de la entidad: a) asambleas ordinarias y extraordinarias; b) Secretariado Ejecutivo; c) Comisión Revisora de Cuentas; d) Junta Electoral; e) Plenario de delegados. Para las autoridades y órganos de dirección, representación y gestión, así como su elección, se establece un funcionamiento basado en los principios de democracia directa, adecuado a la normativa vigente y con el cumplimiento del cupo femenino en los cargos electivos y representativos (Ley 25.674 y su decreto reglamentario núm. 514/03¹³). El Secretariado Ejecutivo incorpora también a la oposición o “primera minoría”, representada por la lista que obtenga el segundo lugar en las elecciones y alcance un mínimo de 25% de los votos (Estatuto, 2014).

En términos de acceso a cargos de representación sindical se presentan los datos respecto a cargos ocupados por varones y mujeres en instancias de conducción durante el período correspondiente a la Comisión directiva provisoria y a las autoridades del Secretariado Ejecutivo correspondiente a los tres mandatos posteriores del sindicato hasta el año 2023 (períodos 2011-2015, 2015-2019, 2019-2023). Se analiza también qué tipo de cargos ocupan las mujeres a partir de una clasificación de secretarías por tipo de funciones.

La Tabla 1 incluye el total de secretarías y vocalías¹⁴ mientras que en la Tabla 2 el conteo de cargos no incluye vocalías. Esto permite identificar la diferencia en el porcentaje para alcanzar o superar el cupo femenino. Se observa una diferencia porcentual entre ambas tablas que impacta en el

¹² Estatuto de la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro: <https://sindicatodelsubte.com.ar/?ESTATUTO-DE-LA-ASOCIACION-GREMIAL-DE-TRABAJADORES-DEL-SUBTERRANEO-Y-PREMETRO-4627>

¹³ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/83055/norma.htm>

¹⁴ Se incorporan las vocalías en los datos de la Tabla 1 debido a que la información que comunica la web de la AGTSYP sobre la composición del Secretariado las incluye.

cumplimiento del cupo en los tres mandatos que van desde el que inicia en 2011 al actual (2019-2023). Si se observa el tipo de cargo —secretaría, subsecretaría, vocalía—, la diferencia se amplía (Tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de mujeres y varones en Secretariado Ejecutivo (2008-2023)

Periodo	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2008-2011*	4	7	36.4	63.6	11
2011-2015	9	4	69	31	13
2015-2019	20	8	71.4	28.6	28
2019-2023	20	8	71.4	28.6	28
TOTAL	53	27	66.25	33.75	80

Fuente: elaboración propia. *2008-2011: Comisión directiva provisoria.

Tabla 2. Porcentaje de mujeres y varones en Secretariado Ejecutivo (sin vocalías)

Periodo	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2008-2011*	3	6	33.3	66.6	9
2011-2015	7	2	77.8	22.2	9
2015-2019	15	7	68.2	31.8	22
2019-2023	15	7	68.2	31.8	22
TOTAL	40	22	64.5	35.5	62

Fuente: elaboración propia. *2008-2011: Comisión directiva provisoria.

Desde la conformación del sindicato en 2008 a la elección de 2011 funcionó una Comisión directiva provisoria en la que la participación femenina era de siete sobre un total de once cargos (63.63%). Durante los tres secretariados ejecutivos electos (de 2011 a 2023) desde la inscripción de la AGTSyP, la presencia de mujeres en cargos representativos de jerarquía se mantuvo en una proporción de 30% y 28%. Los datos de todo el período relevado en las tablas indican que 66.25% de los cargos fueron ocupados por varones y 33.75% por mujeres.

Se observa que en la composición del secretariado para los períodos 2015-2019 y 2019-2023 se cumple con el cupo sindical femenino de 30% establecido por la Ley de Cupo Sindical Femenino¹⁵, porcentaje que, en este caso, eleva el piso de representación para las trabajadoras del subte, que son 20% del total de trabajadores del sector. Sin embargo, al desglosar la composición del Secretariado Ejecutivo por tipo de cargo se observa que la mayoría de los cargos ocupados por mujeres se ubican en las subsecretarías.

Tabla 3. Tipo de cargos ocupados por mujeres en Secretariado Ejecutivo

Periodo	Cargos	Varones	Mujeres	%V	%M	Total
2008-2011	Secretaría	3	6	33.3	66.6	9
	Subsecretaría	-	-	-	-	-
	Vocalía	1	1	50	50	2
2011-2015	Secretaría	7	2	77.8	22.2	9
	Subsecretaría	-	-	-	-	-
	Vocalía	2	2	50	50	4
2015-2019	Secretaría	12	3	80	20	15
	Subsecretaría	3	4	42.85	57.14	7
	Vocalía	5	1	83.33	16.66	6
2019-2023	Secretaría	13	2	86.66	13.33	15
	Subsecretaría	2	5	28.57	71.43	7
	Vocalía	5	1	83.33	16.66	6
Total		53	27	66.25	33.75	80

Fuente: elaboración propia con base en información recabada.

En lo tocante al tipo de secretarías que ocuparon las mujeres en el período relevado, se identificaron cuatro grupos de acuerdo con las tareas y funciones que desarrollan en el proceso de toma de decisiones de la organización (ver Tabla 3). En función de la jerarquía o *peso político* en la toma de decisiones, se distingue entre aquellas secretarías que tienen funciones ejecutivas y organizativas de otras que se abocan al tratamiento de temáticas específicas. De acuerdo con esta

¹⁵ En Argentina, la Ley 25.674 de Cupo Sindical Femenino establece que las mujeres deben ocupar al menos 30% de los cargos de representación en los sindicatos cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de los trabajadores.

delimitación construimos la siguiente tipología: 1) secretarías que desarrollan funciones de conducción, tareas institucionales, gremiales y organizativas, como la secretaría general, secretaría adjunta, gremial, organización; 2) secretarías con funciones administrativas y de gestión de recursos financieros, como la secretaría de administración o contabilidad, finanzas y secretaría de actas; 3) secretarías correspondientes a las áreas sociales y secretarías con funciones formativas, culturales y de comunicación, como la secretaría de acción social, secretaría de previsión social, salud, seguridad y medio ambiente, cultura y recreación, deportes, turismo y vivienda, comunicación o prensa, formación y capacitación, educación; 4) secretarías abocadas al tratamiento de temáticas específicas como derechos de las mujeres, las personas LGBTQ+, derechos humanos, juventud, discapacidad y violencia laboral.

Tabla 4. Secretarías ocupadas por mujeres en Secretariado Ejecutivo (2008-2023)*

Período	2008-2011	2011-2015	2015-2019	2019-2023	TOTAL
Funciones					
F1. Conducción, gremiales, institucionales	2	1	1	1	5
F2. Administrativa, financiera				1	1
F3. Acción social, cultura, capacitación, comunicación	3		4	3	10
F4. Género y DDHH	1	1	2	2	6
TOTAL	6	2	7	7	22

Fuente: elaboración propia con base en información recabada.

Según los datos de la Tabla 4, la participación de las mujeres en el Secretariado Ejecutivo de la AGTSyP se concentra en los grupos 3 y 4 mientras que la participación en los grupos 1 y 2 tiende a cero en casi todos los períodos, con excepción del primero, 2008-2011. Durante esos años, las mujeres ocuparon más de 60% de los cargos de la Comisión directiva provisoria (Tabla 1 y 2). En los siguientes tres mandatos, la participación en el grupo 1 se mantuvo en uno la secretaría de

Organización; mientras que en el grupo 2 no hubo participación de mujeres hasta el último período —que pasa de cero a uno— con la Subsecretaría de Administración e Intendencia. En los últimos dos períodos, se produjo un aumento de participación de mujeres en el Secretariado Ejecutivo en ambos concentrada en secretarías del grupo 3 y grupo 4.

Durante el período 2015-2019, los siete cargos ocupados por mujeres fueron en la Secretaría de Organización, Subsecretaría de Deportes, Subsecretaría de Turismo, Secretaría de Género, Subsecretaría de Violencia Laboral, Secretaría de Proyectos y Estadísticas y Subsecretaría de Medio Ambiente Laboral. En el período reciente 2019-2023, las secretarías a cargo de mujeres fueron: Secretaría de Organización, Subsecretaría de Administración e Intendencia, Subsecretaría de Deportes, Subsecretaría de Turismo, Secretaría de Género, Subsecretaría de Violencia Laboral y Subsecretaría de Medio Ambiente Laboral. Las dos secretarías que se mantuvieron a cargo de mujeres durante los tres secretariados ejecutivos electos fueron Secretaría de Organización y Secretaría de Género. En síntesis, el análisis de la composición del secretariado ejecutivo (órgano de representación) y de las secretarías del sindicato revela la convivencia entre la institucionalización de áreas de género con patrones de segmentación en la distribución de funciones.

Sociabilidad y estrategias de acción colectiva

Un acontecimiento que marca el inicio del ciclo de movilizaciones feministas en la Argentina reciente fue la histórica marcha de Ni Una Menos el 3 de junio de 2015. La consigna “Ni Una Menos” surgió como convocatoria en redes sociales para repudiar la violencia machista y los femicidios y desde allí logró articular activismos digitales con acciones de movilización en las calles, espacios laborales y militancia social. A esta convocatoria posteriormente seguirían los paros y las huelgas feministas que, junto con las movilizaciones que acompañaron el tratamiento de la ley para la legalización del aborto, lograron amplificar repertorios de acción y protestas feministas con protagonismo en el debate público.

En este contexto, se hizo notorio el aumento de la participación de las trabajadoras sindicalizadas en distintas movilizaciones e intervenciones del movimiento feminista durante el período 2015-2019. Para las dirigentes y militantes sindicalistas entrevistadas, el ciclo de movilizaciones que se

abrió el 3 de junio de 2015 con Ni Una Menos marcó un antes y un después en términos de construcción de redes y alianzas entre organizaciones sindicales y con el movimiento feminista. Para el análisis de estas experiencias recuperamos la distinción que realizan Chejter y Laudano (2002) entre articulaciones intrasectoriales (o intersindicales) e intersectoriales, que permite identificar las redes y alianzas desplegadas entre mujeres de distintos sindicatos y entre éstas y referentes de movimientos y organizaciones feministas. Entre las articulaciones político-sociales entre movimientos sociales, movimientos de derechos humanos y colectivos feministas observamos diferentes niveles en función de la duración y el grado de institucionalización de estas prácticas. En un primer nivel se ubican la creación de secretarías y áreas para el tratamiento de temáticas de género dentro de las organizaciones. En un segundo nivel identificamos las articulaciones intersindicales (con otros sindicatos) que incluyen actividades institucionales como encuentros de formación y capacitación y la participación en plenarios con mujeres sindicalistas de otras organizaciones. En un tercer nivel están las articulaciones intersectoriales con otras organizaciones sociales, como la participación en actividades y convocatorias de grupos feministas, colectivos LGBTIQ+ y movimientos sociales.

En la experiencia de AGTSyP, al indagar en las estrategias de articulación desplegadas desde la Secretaría de Género, identificamos alianzas intrasectoriales en la participación en actividades formativas convocadas por la central obrera a la que está adherido el sindicato (la Central de Trabajadores de la Argentina, CTA-T) y acciones coordinadas con redes de mujeres sindicalistas en la Ciudad de Buenos Aires. En cuanto a las articulaciones intersectoriales, se identificó la participación de la Secretaría de Género de AGTSyP en actividades y convocatorias feministas y del colectivo LGBTIQ+ (en ocasión de movilizaciones contra la violencia machista y las huelgas del 8 de marzo), así como el despliegue y coordinación de iniciativas de formación y capacitación en distintos temas (educación sexual integral, prevención de la violencia de género y desigualdades sociolaborales).

En relación con estas articulaciones intersectoriales, la acción de la Secretaría de Género de la AGTSyP ha sido notoria, y comprende desde la presencia en asambleas y movilizaciones feministas hasta el uso del espacio de estaciones y vagones de trenes subterráneos para intervenciones políticas desde los activismos feministas y de la militancia sindical. Una de las intervenciones de

mayor visibilidad fue “Operación Araña”, una acción coordinada por la campaña para la legalización del aborto, Ni Una Menos, y otras setenta organizaciones feministas en una jornada política y artística que se desplegó en todas las líneas de subte para visibilizar el reclamo por aborto legal, para “hacer temblar la tierra desde abajo”, como señalaron en el comunicado que acompañó el repertorio.

Sobre la “ola feminista” que se inició con el primer Ni Una Menos, Karina Nicoletta destaca la consigna “Todas somos trabajadoras” como expresión de una politicidad femenina en el espacio de trabajo:

El grito colectivo contra los femicidios permitió luego hacer eje en las desigualdades estructurales del sistema patriarcal y neoliberal, poniendo en clave política la precarización sobre nuestras vidas y trabajos, el remunerado y el no remunerado. Entendiendo que somos todas trabajadoras, esta irrupción hizo visible un activismo feminista presente en las organizaciones sindicales. Por otra parte, somos parte como sindicato que asume las reivindicaciones del movimiento de mujeres y del feminismo en su conjunto, fomentamos la participación de las trabajadoras. Así lo venimos haciendo profundamente en estos últimos años, adhiriendo activamente a todos los paros internacionales de mujeres, lesbianas, trans, travestis. Nos movilizamos masivamente junto a las diferentes convocatorias #NiUnaMenos, con intervenciones en las diversas cabeceras y lugares de trabajo (Entrevista a Nicoletta, *Enfoque Sindical*).

Sobre las articulaciones intersectoriales, se destaca el papel de la Secretaría de Género de la CTA-T en la convocatoria a las secretarías de género de las organizaciones afiliadas. Desde su creación, la Secretaría de Género de la CTA-T ha desarrollado una política de articulación con movimientos de derechos humanos, movimientos de mujeres y feministas (antes, en los años noventa, militantes de la central sindical participaban en los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM) más como militantes feministas que en representación de la central).

Secretarías de género de los sindicatos y federaciones de la CTA-T participan de reuniones y actividades que organiza la SG de la central obrera. En ese recorrido, algunas militantes sindicales encontraron un espacio de contención y formación política feminista.

La incorporación de la AGTSyP a la CTA-T en 2011 y su reconocimiento como organización sindical al interior de la central obrera implicó mayor integración con otros gremios y posibilidades de amplificar la comunicación propia y participar *orgánicamente* de las discusiones sobre modelos sindicales y experiencias de organización del movimiento obrero argentino.

En particular, la Secretaría de Género encontró un ámbito de resonancia para la agenda de las trabajadoras organizadas sindicalmente:

Lo que viene sucediendo en el último año y medio más fuertemente es esta manera de integrarnos con otras organizaciones gremiales. Eso también ha sido algo muy constructivo que venimos llevando adelante en el último tiempo y que además nos enriquece fuertemente. Las compañeras, en ese sentido, se apropian de los espacios de difusión, de participación. [...] Con la CTA, creo que es algo que por lo menos a nosotras nos ha enriquecido fuertemente en este último período y creo que es central para la etapa actual. Unidad de acción, es eso... (Nicoletta, entrevista, 5 de diciembre de 2017).

Estas articulaciones institucionales con la Secretaría de Género CTA-T posibilitaron la visibilización de demandas de las trabajadoras que no suelen estar entre los temas prioritarios del sindicato.

En cuanto a las trayectorias de las activistas del sindicato del subte identificamos dos tipos de experiencia política y de activismo sindical. Están quienes integraron el grupo pionero que formó parte de los conflictos fundantes de la AGTSyP, con trayectoria militante previa a esos años, y quienes *se activaron* a partir de la experiencia de la militancia sindical feminista en el lugar de trabajo y de la participación en actividades convocadas por la Secretaría de Género. Para este segundo grupo, la experiencia de impulsar actividades desde la secretaría en las distintas líneas de

subte a la vez, como “Operación Araña” o la convocatoria a participar del Encuentros Plurinacionales de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans y No binaries¹⁶ (EPMLTTNB) ha sido fundante en la identidad de las trabajadoras organizadas del subte, *puerta de entrada al sindicato*. Esto se puede observar en la experiencia de organización para participar de los Encuentros.

Sobre esta participación, la secretaria de Género de la AGTSYP señala que para las militantes del sindicato es una experiencia formativa y de consolidación de grupo. La primera vez que participaron de un Encuentro como colectivo fue en 2015. Previo a eso, la secretaria de Género había participado de otros a los que había viajado por sus propios medios. La experiencia les permitió conformar un núcleo de delegadas y afiliadas que iniciaron un recorrido de activación militante hacia compañeras de sus sectores de trabajo.

Después de ese primer Encuentro en Mar del Plata 2015, varias de las que viajaron se sumaron a militar. Al año siguiente en el ENM de Rosario éramos el doble de compañeras en el grupo que viajó. Se fue convirtiendo en un proyecto de la secretaria la participación en el Encuentro. Los viajes a las sedes de los Encuentros eran con las compañeras de CONADU (docentes universitarias) y las de APA (aeronáuticas) con quienes organizamos preencuentros. Para nosotras es una experiencia de articulación y de compañerismo muy importante (Nicoletta, entrevista, 5 de diciembre de 2017).

La experiencia de participación en espacios y acciones del movimiento de mujeres y de los feminismos es destacada por varias de las entrevistadas como una instancia de activación política entre las trabajadoras. Para algunas, ha significado un momento de iniciación a la militancia feminista en el sindicato; para otras con experiencia política previa en el sindicato, una toma de conciencia de una militancia interseccional, un pasaje de ser *sindicalista* a ser *mujer sindicalista* o militar el *sindicalismo feminista*.

¹⁶ Estos encuentros son espacios de debate político que se organizan en Argentina desde 1986. Se caracterizan por ser autogestionados, horizontales y autofinanciados. Cada año se reúnen miles de mujeres y diversidades sexogenéricas para debatir y plantear soluciones a distintas problemáticas propuestas por las comisiones organizadoras.

Los preencuentros se organizaron en los últimos años como instancia de reunión entre *compañeras* de distintos sindicatos de la CTA-T para intercambiar, discutir *línea política* y brindar un espacio de bienvenida a las que participan por primera vez de un EPMLTTNB. Como narra Nicoletta, en 2015, la Secretaría de Género de la AGTSyP viajó con un grupo de afiliadas a participar del XXV Encuentro en Mar del Plata; en el mismo colectivo (transporte) viajaban militantes de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU, docentes universitarios) y APA (personal aeronáutico). Al regresar del ENM los tres sindicatos organizaron una jornada de *reencuentro* y valoración de la experiencia. Desde entonces, organizan antes de cada EPMLTTNB un preencuentro o reencuentro.

Delegadas de la AGTSyP que participaron tanto de los encuentros de formación de la Secretaría de Género CTA-T como de los preencuentros de mujeres entre 2015 y 2019 comentan que han sido espacios donde aprendieron sobre historia de las trabajadoras, del sindicalismo y de las luchas feministas y, en particular, donde han construido redes y lazos de *hermandad* con militantes de otros sindicatos. Una delegada que participó de estos Encuentros señala: “Aprendemos de la organización de nuestras compañeras, de las problemáticas de su sector, de las dificultades y las propuestas que construyen desde sus lugares [...] Construimos unidad”¹⁷.

En los encuentros que se llevaron a cabo entre 2015 y 2019 en las ciudades de Mar del Plata, Rosario, Resistencia, Trelew y La Plata, las sindicalistas organizaron Encuentros de las trabajadoras que consistieron en reuniones abiertas de militantes, delegadas y dirigentes de distintas organizaciones sindicales en un plenario convocado por las representantes de las centrales sindicales. La CTA-T ha sido impulsora de estas convocatorias, y progresivamente estos plenarios sindicales se constituyeron en convocatoria *intersindical* articulada entre organizaciones pertenecientes a las distintas centrales y organizaciones sociales.

En los Encuentros de trabajadoras, las secretarías de Género y dirigentes nacionales compartían distintos mensajes al conjunto de las presentes. Para algunas era un espacio para “alzar la voz” y reconocerse interlocutoras de sus organizaciones o ser reconocidas ante militantes de distintas

¹⁷ El testimonio forma parte de una conversación que tuve con la delegada en el ENM en la ciudad argentina de Trelew el 14 de octubre de 2018.

organizaciones. “Yo conduzco el subte gracias a la lucha de las compañeras y el sindicato”, dice Mónica Gallo, conductora de tren de la línea B y referente de la Secretaría de Género de la AGTSYP. Mónica participa de los EPMLTTNB desde 2015; en el taller “Mujer y sindicalismo” compartía intervenciones acerca de las problemáticas de las trabajadoras y los trabajadores del transporte y de la resistencia gremial “al avance de políticas neoliberales”. En el ENM La Plata fue la “portavoz” de las metrodelegadas. “Somos clase trabajadora. En estos encuentros entendí que somos hermanas, me siento hermanada a todas ustedes”¹⁸, dijo en un colmado auditorio de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, acompañada de dirigentes de las CTA y otras centrales obreras.

La construcción de redes formales e informales construidas desde la Secretaría de Género y las activistas del subte con otros actores sindicales y feministas les permitieron ampliar e innovar repertorios de acción y articulaciones políticas. La participación en movilizaciones y campañas feministas y espacios como los Encuentros Plurinacionales funcionó como instancia de formación y activación sindical para muchas de ellas. Además de puerta de entrada o de activación en el sindicato, la secretaría funciona como “refugio” en tanto instancia autónoma de las mujeres en una organización mixta. La generación de espacios de encuentro entre trabajadores, militantes y afiliadas posibilita la participación en la construcción de discurso, de la “línea militante” para intervenir dentro y fuera del sindicato.

4. Reflexiones finales

El objetivo de este trabajo fue indagar acerca de las expresiones de los regímenes de género en un sindicato de reciente creación, AGTSYP, a partir de tres ejes de indagación: 1) identidad del gremio, 2) política de género y participación de mujeres en cargos de representación sindical y 3) las prácticas de sociabilidad sindical y estrategias de acción colectiva con otras organizaciones.

En términos identitarios se reconoce en este sindicato una tradición democrática, asamblearia y autónoma, que le otorga mayor permeabilidad para incorporar “nuevas demandas”. Sin embargo,

¹⁸ Fragmento de la intervención de Mónica Gallo en el plenario de mujeres sindicalistas realizado el 13 de octubre de 2019.

este modelo convive con estilos de liderazgo y lógicas de toma de decisiones atravesadas por la dominancia masculina que tensionan o restringen las condiciones para la participación plena de mujeres y diversidades en ámbitos de representación estratégica.

En relación con las políticas de género, se destaca que la creación temprana de la Secretaría de Género consolidó un avance institucional significativo para visibilizar desigualdades y promover cambios. No obstante, se verifica que estas agendas encuentran resistencias masculinas cuando la disputa se expresa en términos de redistribución del poder institucional (el acceso a cargos decisorios). Una estrategia desplegada desde la Secretaría de Género para fortalecer al grupo de mujeres en el sindicato ha consistido en fomentar las articulaciones intersectoriales (con otras secretarías de género sindicales) y articulaciones intersectoriales (con movimientos feministas y otros movimientos sociales); estrategia impulsada desde el espacio propio que progresivamente consolidó alianzas sindicales y feministas. Estas experiencias, vinculadas a la dimensión de sociabilidad sindical y estrategias de acción colectiva, tienden a contener la activación feminista interna, desde el proceso que se inicia desde la Secretaría de Género hasta el tratamiento de demandas feministas para ser incorporadas o excluidas de la agenda del sindicato. La construcción de redes intersindicales y alianzas con los feminismos les permitió, a las activistas del subte, fortalecer la agenda feminista hacia el interior del gremio y sumar visibilidad y legitimidad por fuera del sindicato para hacer frente a resistencias internas.

En síntesis, el análisis de los regímenes de género en este caso de estudio aporta algunas claves para comprender la configuración de relaciones de poder y prácticas representativas, así como para identificar márgenes de acción y estrategias colectivas que las mujeres sindicalizadas despliegan para ampliar y disputar representatividad.

Fuentes consultadas

Bibliográficas

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, Joan. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/08912432062894>
- Acker, Joan. (2012). Gendered Organizations and Interseccionalidad: Problems and Possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Arango, Luz Gabriela. (1997). “La clase obrera tiene dos sexos”. Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. *Nómadas*, (6), 1-12. <https://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/inicio/43-genero-balances-y-discursos-nomadas-6/670-la-clase-obrera-tiene-dos-sexos-avances-de-los-estudios-latinoamericanos-sobre-genero-y-trabajo>
- Arias, Cora Cecilia; Menéndez, Nicolás Diana y Salgado, Paula Dinorah. (2013). Los desafíos de construir institucionalidad: el sindicato del subte de Buenos Aires. *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, 22(3), 455-475. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/2440>
- Arriaga, Ana Elisa y Medina, Leticia. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4(7), 188-207. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto/article/view/2377>
- Aspiazu, Eliana. (2011). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en el Partido de General Pueyrredon [Ponencia]. *IX Jornadas de Sociología*. Buenos Aires. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1380/>

- Aspiazu, Eliana. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino [Ponencia]. *12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2243/>
- Borderías-Mondejar, Cristina; Carrasco-Bengoia, Cristina y Alemany, Carmen (Comps.). (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria.
- Chejter, Silvia y Laudano, Claudia. (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. Buenos Aires: Centro de Encuentros Cultura y Mujer.
- Colgan, Fiona y Ledwith, Sue. (2000). Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists. *Gender, Work & Organization*, 7(4), 242-257.
- Connell, R. W. (2014). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Nueva Jersey: John Wiley & Sons.
- Dawyd, Dario. (2014). El sindicalismo peronista durante el Onganiato: de la CGT de los Argentinos a la reorganización sindical (1968-1970). *Sociohistórica*, (33), 1-21. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/3031>
- Duhalde, Santiago. (2011). Surgimiento de un nuevo modelo de sindicalismo en la Argentina: sus principales características. *Ensemble. Revista Electrónica de la Casa Argentina en París*, 1-10. <http://hdl.handle.net/11336/17834>
- Estermann, Victoria. (2016). *Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la Secretaría de Derechos Humanos, género e igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016*. (Tesina de Licenciatura en sociología). La Plata: Departamento de Sociología-Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación-Universidad Nacional de La Plata. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1264/te.1264.pdf>

- Ferguson, Susan. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, (16), 17-36. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.242>
- Fernández, Arturo. (1988). *Las prácticas sociopolíticas del sindicalismo/1 (1955-1985)*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Ghigliani, Pablo. (2010). Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes. *Nuevo Topo*, (7), 117-124. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8992/pr.8992.pdf
- Godinho-Delgado, Didice. (2007). Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*, (211), 160-176. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3463_1.pdf
- Hirata, Helena y Kergoat, Danièle. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Argentina/Chile: Asociación Trabajo y Sociedad/Centro de Estudios de la Mujer/PIETE-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- Hyman, Richard. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era.
- James, Daniel. (2006). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina. 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Kergoat, Danièle. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861. <https://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/62792>
- Kirton, Gill y Healy, Geraldine. (2004). Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women-Only Trade Union Courses. *British Journal of Industrial Relations*, 42(2), 303-323.
- Lazar, Sian. (2019). *Cómo se construye un sindicalista: Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

- Melucci, Alberto. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México: El Colegio de México.
- Montes-Cato, Juan y Ventrici, Patricia. (2010). El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte. *Theomai*, (22), 101-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12417769007>
- Rodríguez, Tania y Chevalier, Clara. (2021). “Es con nosotras”. Participación de mujeres en las organizaciones sindicales. En Nora Goren (Coord.), *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* (pp. 59-79). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/Universidad Nacional de José C. Paz.
- Rodríguez, Tania y Cuéllar-Camarena, María Andrea. (2019). Exclusiones sindicales femeninas: la profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, (20), 33-47. <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/7125>
- Scott, Joan W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Marta Lamas (Comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México: Programa Universitario de Estudios de Género-Universidad Nacional Autónoma de México.
- Svampa, Maristella. (2010). Movimientos sociales, matrices socio-políticas y nuevos escenarios políticos en América Latina. *OneWorld Perspectives*, (1), 1-9. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr14215>
- Tilly, Charles. (2005). Los movimientos sociales entran en el siglo veintiuno. *Política y Sociedad*, 42(2), 11-35. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0505230011A>

- Torns, Teresa y Recio, Carolina. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, (16), 241-258. <https://ddd.uab.cat/record/131260>
- Trajtemberg, David y Battistini, Osvaldo. (2015). Representación sindical en Argentina. Un caso fuera de modelo. *Quaestio Iuris*, 8(1), 386-419. <http://dx.doi.org/10.12957/rqi.2015.15365>
- Varela, Paula (Coord.). (2020). *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- Ventrici, Patricia. (2013). Modelo sindical y nuevas expresiones de recomposición política del trabajo. Reflexiones a partir del caso de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires. *Kairos. Revista de Temas Sociales*, (32), 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4684596>

Electrónicas

- Estatuto de la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro. (2014). <https://sindicatodelsubte.com.ar/?ESTATUTO-DE-LA-ASOCIACION-GREMIAL-DE-TRABAJADORES-DEL-SUBTERRANEO-Y-PREMETRO-4627>
- Pontoriero, Verónica. (27 de mayo de 2019). “Frente a un modelo de ajuste y retroceso, las mujeres son las primeras en caer”. *Enfoque Sindical*. <https://www.enfoquesindical.org/articulo/generos/frente-a-un-modelo-de-ajuste-y-retroceso-las-mujeres-son-las-primeras-en-caer>

TANIA RODRIGUEZ

Es doctora en Ciencias Sociales. Investigadora postdoctoral en Instituto de Investigaciones de Estudios de Género de la Universidad de Buenos Aires. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (IIEGE-UBA-CONICET). Sus principales líneas de investigación se inscriben en el campo de los estudios sindicales y los estudios de género y trabajo. Entre sus publicaciones

recientes se incluyen: Rodríguez, Tania. (2025). Repensar la representación sindical: Contribuciones desde los estudios de género y trabajo y la agenda de los feminismos. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (44), 477-495; Rodríguez, Tania. (2025). Perspectiva de género en los estudios sindicales en Argentina. *Revista mexicana de sociología*, 87(3), 609-638.