

Nombre y Apellido: Maria Cecilia Feijoo y Adriana Collado

Afiliación institucional: Instituto de Pensamiento Socialista Karl Marx

Correo electrónico: macefe76@yahoo.com.ar, aaddri@yahoo.com.ar

Propuesta temática: Nuevo sindicalismo y conflicto social en la argentina post-2001

Título de la ponencia: Disputas pasadas, conquistas presentes. La militancia sindical entre los trabajadores de subterráneo.

En este artículo analizaremos algunas de las características que dan forma a una nueva militancia sindical entre los trabajadores del subterráneo.

Luego de años en los cuales los trabajadores debieron adoptar una posición defensiva al interior de la empresa, y pasiva con respecto a los numerosos problemas que surgían de las modificaciones laborales de los años '90 –como fue la imposición de la privatización/concesión del servicio al Grupo Roggio, con su secuela de flexibilización y desocupación–, los trabajadores del subterráneo protagonizaron una serie de medidas de lucha que mostraron la profundidad del nuevo escenario surgido para la clase obrera luego de los procesos de movilización del año 2001.

Los trabajadores del subterráneo acompañan en sus experiencias y vivencias, en sus intentos de organizarse y oponer resistencia a la voracidad empresaria, el momento en que la crisis institucional emerge. Sectores militantes del subterráneo, enfrentados a los representantes alineados con el sindicato nacional, la Unión Tranviaria Automotor (UTA) –cuyo secretario general era por ese entonces Juan Manuel Palacios¹ –, recuperan la representación del cuerpo de delegados un año antes de aquellos acontecimientos. Forman parte de un proceso de recomposición de la organización de base de los sindicatos, las comisiones internas o cuerpos de delegados, a manos de un nuevo activismo enfrentado a la dirección nacional del sindicato, que durante los “oscuros” años 90, aunque políticamente enfrentada al menemismo junto a su par Moyano, primero en el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA) y luego con la “CGT Rebelde”, en la empresa había colaborado activamente con el plan de reestructuración empresaria.

El hecho de que las Jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001 tuvieran su epicentro en la Capital Federal, lugar donde se encuentra la red de subterráneos, plantea la cuestión de cómo y hasta qué punto estas jornadas de movilización popular impactaron sobre los trabajadores, qué reflexión generó entre ellos, así como la relación que se estableció entre

estos acontecimientos y su mundo laboral. Su cercanía con los acontecimientos dejó una fuerte impresión entre los trabajadores, cuestión que los diferencia del resto de los trabajadores de la ciudad y el Gran Buenos Aires. Quizás con la excepción de las fábricas y talleres ocupados por sus trabajadores, como Brukman, Grissinopolis, etc., fueron los trabajadores de subtes quienes vieron en esas jornadas un momento para avanzar en sus reivindicaciones. Esto se reflejó en el enfrentamiento con la empresa en torno a las condiciones de trabajo, su organización sindical autónoma de la burocracia y su vinculación con otros conflictos y acciones de los trabajadores.

El hecho de que el cuestionario de la Encuesta Obrera (EO) haya sido realizado entre los trabajadores de base del establecimiento –sólo se entrevistó a 2 integrantes del cuerpo de delegados– nos plantea la posibilidad de analizar la profundidad, extensión y densidad de algunos de los elementos que constituyen en la reflexión de los trabajadores aspectos de su conciencia como clase, centrándonos en su valoración de la actual organización sindical dentro de la empresa.

La opinión que brindan los trabajadores del subterráneo en las entrevistas que les realizamos da cuenta de un momento donde éstos venían de imponer a la empresa una serie de modificaciones, como la reducción de la jornada laboral a 6 horas y el rechazo a la implementación de las máquinas expendedoras, con la cual se pretendía despedir personal. Muchas de las entrevistas fueron realizadas mientras los trabajadores participaban de guardias en las tomas de estaciones o durante la huelga, ya que de estos métodos se valieron para hacer retroceder a la empresa. Esas acciones, junto con las asambleas y el nuevo cuerpo de delegados suscitaban un amplio apoyo entre los trabajadores, manifestándose además en sus opiniones una serie de visiones comunes a la hora de darles valor propio a los cambios que tenían lugar en la organización obrera de base. Como parte de este proceso aparece una opinión común entre los trabajadores, la dirección del sindicato actúa a favor de los empresarios, representa otros intereses.

Su oposición a la empresa y a la dirección sindical burocrática, el apelar a su propia acción y organización democrática les daban una ubicación independiente y autónoma frente a la autoridad patronal sobre el proceso laboral y las condiciones de trabajo, mostrando por otro lado un momento en la relación de fuerzas donde los trabajadores del subterráneo le imponen a la patronal que prescindan de algunas de las conquistas

empresarias de la época. Generalmente la respuesta empresaria es el intento de despido de un sector del activismo, la amenaza de telegramas y las campañas publicitarias y televisivas contra el “autoritarismo” de los delegados y los trabajadores.

Los trabajadores tenían a su favor el poder de paralizar el servicio y afectar directamente la movilidad en la capital política y económica del país, cuestión que les brindaba un enorme poder de negociación frente a la resistencia activa y ofensiva de la empresa. Esta visibilidad y repercusión inmediata del recurso de la huelga, por brindar un servicio fundamental como es la movilidad urbana, los diferencia de otros sectores de trabajadores cuya acción directa no genera el impacto inmediato y masivo que ocurre en un servicio central que es la movilidad de pasajeros o de mercancías que concentran los trabajadores del servicio de transporte.

Veremos a continuación cómo los trabajadores interpretan y resignifican su experiencia actual y qué perspectivas se plantean a la misma.

I. TIEMPOS DE TRANSICIÓN

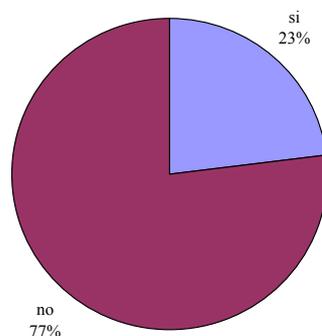
Una crítica a la burocracia sindical

En el subte la elección de delegados en septiembre de 2000 da como resultado que los viejos representantes de la UTA fueron desplazados por activistas y militantes Cecilia Feijoo y Adriana Collado de agrupaciones antiburocráticas que ganan la mayoría dentro del cuerpo de delegados. Este primer recambio y desplazamiento de los antiguos delegados allegados a la dirección sindical de la UTA, en el que vota la mayoría de los trabajadores, se apoya en una fracción de los mismos. Es al principio un grupo importante pero no mayoritario el que impulsa la renovación. Será luego del año 2004, tras las lecciones de la lucha por la imposición de la jornada laboral de 6 horas, que las listas de los delegados antiburocráticos serán refrendadas por el voto mayoritario², cuestión que no retrocede sino que se vuelve a expresar en las elecciones de septiembre de 2006 cuando vuelven a ganar con el apoyo del 71 %, aunque con un caudal inferior de votantes¹.

En el momento en que se realizó el cuestionario, el 77,0% de los trabajadores manifestó que su sindicato nacional no defiende sus intereses, mientras que el 77,7% considera que su carácter es burocrático. Es claro que la visión crítica de la mayoría de los trabajadores respecto a la dirección central del sindicato y su caracterización como organización burocrática no es sólo una opinión sino fundamentalmente una posición activa

y una experiencia común que los trabajadores adoptaron a lo largo de un proceso de enfrentamiento con la empresa y el Estado, donde la dirección sindical de la UTA representó los intereses de estos últimos.

Su sindicato, ¿defiende los intereses de los trabajadores?



N=161 casos se excluyeron aquellos ns/nc

Al preguntarles a los trabajadores por qué consideraban que su sindicato no representaba los intereses de los trabajadores, un significativo 27,6% indicó que éste representaba los intereses de la empresa, volcando expresiones como: “Están a favor de la empresa, defienden más los intereses de la empresa que los de los trabajadores”, o “Nunca nos representaron, son sólo el aparato legal; ponen la firma y elaboran sus negocios con la empresa”. Estas frases transmiten una experiencia y reflexión propias del rol de la dirección del sindicato con respecto a sus reclamos. Un 19,3% indicaba que el sindicato actúa contra los trabajadores y no es democrático en sus decisiones. Entre este sector, los trabajadores centraban su atención en el elemento antidemocrático de la organización sindical tradicional, a la vez que hacían referencia a una confrontación real en la acción del sindicato. De este modo, los trabajadores se referían a situaciones concretas, como las actas firmadas a sus espaldas, o a luchas traicionadas por el sindicato como la de las 6 horas. Por último, se encontraban aquellos que, además de indicar muchas veces que pactaba con la empresa, consideraban al sindicato como una casta con sus propios intereses (16,6%), mencionando sus métodos de corrupción y negociados: “Hacen la de ellos, arreglan la ‘torta’ con la plata“ o, como nos decía un trabajador, “En general están burocratizados de manera corrupta”. También entre muchos era común encontrar indignación, la cual se

transmitía en su opinión: “Han hecho negocios a espaldas de los trabajadores; son ineptos, ladrones”.

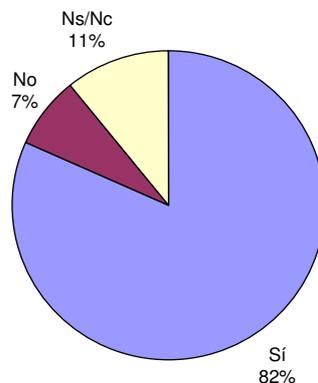
¿Por qué su sindicato defiende o no los intereses de los trabajadores?		
SI	Porque nos representa	6.2%
	Porque consigue cosas para el trabajador	11.0%
Subtotal		17.2%
NO	Porque representa a la empresa	27.6%
	Porque defiende sus propios intereses	16.6%
	Porque actúa contra el trabajador y no es democrático	19.3%
Subtotal		63.5%
	Otros	4.8%
	Ns/Nc	14.5%
Total		100%

Al preguntarles a los trabajadores si habían realizado alguna acción, medida de lucha o asamblea sin el consentimiento del sindicato, el 81,7% contestó afirmativamente. Así, al momento de realizar el cuestionario, muchos trabajadores no sólo habían reflexionado y construido una visión y experiencia propias del rol asumido por la dirección del sindicato y sobre la defensa común del trabajador, sino que lo habían vivenciado activamente. Los trabajadores del subterráneo llevaron a cabo acciones que se planteaban conscientemente como desafío a lo dispuesto por la representación burocrática del sindicato nacional, en este caso la dirección de la UTA, para enfrentar a la empresa Metrovías. Que una mayoría amplia de los trabajadores se sienta escindida de la dirección del sindicato nacional y seccional, adoptando una postura abiertamente crítica y activamente opositora, da cuenta de cómo a vistas de los trabajadores estas instituciones, incluso aquellas que están en manos de dirigentes opuestos a los más recalcitrantes “gordos” de la CGT, no poseen entre los sectores activos de los trabajadores legitimidad, poder real o efectivo de representación.

La estructura sindical argentina posibilita, por un lado, la existencia de unacasta corrupta y burocrática que controla el poder de representación legal de los trabajadores frente al Estado y los grupos económicos, el sindicato nacional, así como las comisiones internas o cuerpos de delegados, organismos de representación de base de los trabajadores en las empresas, más permeables a la hora de dar cuenta de los cambios en el estado de ánimo de los trabajadores. Cuando son manejadas por la burocracia sindical, éstos offician de instrumento de arbitraje y subordinación de los trabajadores frente a los intereses y

exigencias de la patronal, que conquista en las condiciones de trabajo degradadas del trabajador un control casi ilimitado sobre la actividad y los ritmos de la actividad laboral.

¿Realizó alguna medida o asamblea sin el consentimiento del sindicato?



Su disposición central es la colaboración con la empresa, como indican los trabajadores del subterráneo. De allí su tendencia corrupta y pro empresaria adoptando la fisonomía de una “casta”, pues al acceder a una existencia distinta a la del trabajador, dado que como mínimo se independiza del trabajo diario en la empresa y se enriquece. Pero estas estructuras de base en manos de los activistas que surgen de las acciones y cambios dentro de los trabajadores pueden obstaculizar la constante presión patronal por degradar y acomodar la disposición de la fuerza de trabajo al interés de acrecentar su ganancia. La representación de base, de ser instrumento de colaboración con la empresa se convierte en una herramienta para la defensa y resistencia de los trabajadores y de confrontación con la patronal. La posición de los trabajadores con respecto a la burocracia sindical es, en el caso del Subte, de oposición directa y crítica abierta, oficiando de sustento al proceso de recuperación de la representación de base y de elemento de enfrentamiento frente a los reiterados intentos de Metrovías por controlar la empresa sin oposiciones. El momento en que la opinión de los trabajadores con respecto a la dirección de la UTA tomó un carácter masivo y ofensivo fue en torno a las distintas experiencias de enfrentamiento con la empresa que desembocaron en el año 2004 con la imposición de la jornada reducida de trabajo, e incluso los trabajadores protagonizaron un paro desconociendo un acta firmada por la UTA con Metrovías que no establecía la jornada de trabajo de 6 horas ni el incremento salarial solicitado por los trabajadores en el mes de noviembre de 2003. Mientras Palacios salía del Ministerio de Trabajo y llamaba a los trabajadores a levantar el

paro, éstos lo mantenían mostrando su repudio por el accionar del sindicato. Este proceso de confrontación con la burocracia sindical tiene como antecedente una serie de luchas previas que protagonizan los trabajadores como parte del proceso de insubordinación de las distintas clases de la sociedad que se expresaron en las Jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001. Si bien los trabajadores no participaron con sus propias organizaciones en esta manifestación, una serie de conflictos obreros se desarrollaron anticipándola –podemos tomar como ejemplo el conflicto de los trabajadores de Aerolíneas Argentinas–, acompañando a estas jornadas –como los trabajadores de Zanon–, o surgiendo directamente con ellas –como fue el caso de la ocupación de los trabajadores de Brukman y otras fábricas recuperadas–. Estos acontecimientos, para los trabajadores del Subte, quedaron expresados de manera vivencial, y en esto influye decisivamente el hecho de que su jornada laboral transcurría en el centro de las acciones y las movilizaciones populares, la Ciudad de Buenos Aires, la capital política y financiera del país.

EL IMPACTO DE LAS JORNADAS DEL 19 Y 20 DE DICIEMBRE

La oportunidad para la acción ofensiva

Los acontecimientos del 19 y 20 de diciembre otorgaron, para los nuevos delegados de los trabajadores, una oportunidad para plantear la recuperación de la jornada de 6 horas de trabajo por insalubridad, una demanda sentida entre los trabajadores por las condiciones de su tarea. Como lo cuenta “Beto” Pianelli: “Nos dimos cuenta que si íbamos a la Legislatura y le hablabas a un legislador, lo primero que hacía era esconderse, el tipo, porque tenía miedo de que le pegues”. Así, las Jornadas protagonizadas por los sectores populares, empobrecidos y las clases medias, favorecieron la recuperación de cierta confianza entre las fuerzas de los trabajadores para plantearse conquistar parte de sus reivindicaciones.

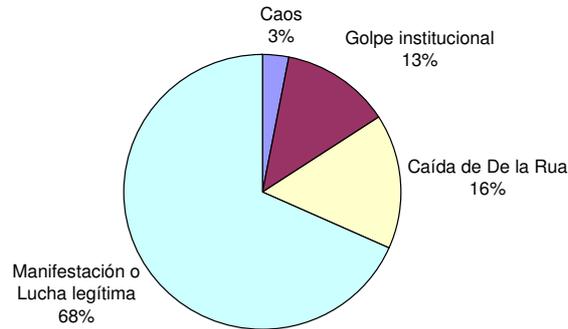
Más allá de la oportunidad que brindó a los trabajadores del subterráneo y al nuevo cuerpo de delegados el cuestionamiento a la política burguesa y la crisis de sus personeros, legisladores de las distintas fracciones en que habían estallado los partidos tradicionales, las movilizaciones y acciones de lucha que mostraban el estado en que habían quedado estas instituciones generaron una amplia simpatía entre los trabajadores.

Al preguntarles qué opinaban o recordaban que había sucedido en diciembre de 2001 un sector mayoritario (68,2%) indicó que se había protagonizado una manifestación o lucha legítima. Los trabajadores expresaron así que “se trató de hacer justicia por parte del

pueblo”. La situación original e histórica, el protagonismo del pueblo, la gente, los humildes y los trabajadores; todo esto quedó marcado en sus expresiones. Así nos lo comentaba un trabajador: “fue un día histórico. La gente salió por el estado de sitio, el cercenamiento de las libertades, la corrupción, desencantamiento con un gobierno que perdía apoyo”. Otro trabajador nos decía: “Se armó un quilombo, fue espontáneo, increíble, fue uno de los momentos más grandes que viví desde que tengo uso de razón”. También los trabajadores expresaron que eran otros sectores de la sociedad los que se estaban movilizandoo: “La clase media se armó de coraje para defender sus derechos y esto ocasionó un golpe en cadena: el pueblo argentino se dio cuenta de que era hora de demandar lo suyo”. Otro trabajador nos decía: “fue un conjunto de situaciones donde los humildes se hartaron de su situación y la clase media peleó por sus ahorros y se unieron para sacar a De La Rúa”. También un sector importante recurrió a expresiones de oposición al gobierno, que apeló a la represión y el asesinato de manifestantes; se planteaba así: “renuncia Cavallo, estado de sitio, gente en la calle, represión, muertos, renuncia De La Rúa.”; “Se fue De La Rúa como una rata. Hubo un desastre, matanza, ira del pueblo que no quiere más muerte”.

Un 13% de los trabajadores no indicó en su respuesta más que el hecho histórico sin expresar apoyo o desacuerdo con la movilización o las acciones de lucha, y tampoco manifestó claramente su postura sobre las acciones que tomaba el gobierno para controlar la acción popular, adoptando de esta manera una posición más bien neutral; lo que sí se expresaba era el resultado más importante de la jornada, la caída de De La Rúa. Nos lo indicaron de distintas maneras: “cayó el gobierno de De La Rúa. No teníamos presidente”, “De la Rúa cayó por su incompetencia”, como así también: “sacaron a De La Rúa, hubo muertos y despiole por todos lados“. Estos trabajadores no hicieron hincapié en la novedad o la originalidad del momento histórico en su propia vivencia como el anterior sector de trabajadores, pero recordaban claramente el acontecimiento y su consecuencia, la salida del gobierno de la Alianza.

¿Qué pasó el 19 y 20 de diciembre de 2001?



N= 132 casos se excluyeron aquellos que responden otros y ns/nc.

Sólo un 12% de los trabajadores expresó una opinión negativa o crítica respecto a las movilizaciones callejeras o las acciones de lucha que se protagonizaron en esas jornadas; apenas un 3,0% de éstos lo hizo indicando que sólo se trató de un momento de caos y estallido donde lo que primaba era la impresión de ser un momento traumático para el trabajador. Lo expresaron negativamente: “pasó algo muy lastimoso, que no dejaría que sucediera más para la democracia”, o también: “Un desastre total, cayó De La Rúa, empezaron los saqueos”. El otro 12,9% indicó explícitamente el descrédito de la manifestación callejera indicando que lo que sucedió fue una manipulación de la gente por parte de intereses políticos o partidarios. Definían los acontecimientos como un golpe de Estado o una interna política. Así nos lo comentaban: “(Hubo una) Masacre de los chicos, fue un desbande total de la represión policial, pero también fue una estrategia política para sacar a De La Rúa. Termina siempre igual”, o “Se protesta por algo que era una farsa. Se vendió algo que no fue real. Los empresarios sacaron afuera el dinero. El que no se informa protesta contra una farsa”, o también, “(Fue un) Golpe a la democracia, muerte de personas, aprovechamiento de algunos sectores para volver al poder, los que fueron socios de Menem”.

Las impresiones y vivencias de aquel momento quedaron marcadas en la memoria de los trabajadores del Subte más que en otros sectores de trabajadores. Éstos no tienden a confundir el momento histórico con otro hecho, como sucede en algunas de las respuestas

dadas por los trabajadores del Astillero Río Santiago que confunden las Jornadas del 19 y 20 con los hechos que desencadenan el asesinato de Kosteki y Santillán en 2002, o que en una proporción mayor que en subterráneos tienden a no recordar qué sucedió (16 %).

No es de extrañar que estas vivencias hayan motivado un cambio de actitud de los trabajadores, pues fueron los sectores más antiguos, con más años en la empresa, aquellos que cargaron con la derrota de la privatización, quienes cambiaron su actitud pasada y pasaron a la ofensiva. Los trabajadores del subterráneo y sus nuevos delegados aprovecharon este cambio en la situación general intentando lograr la votación parlamentaria de la ley de insalubridad en la Legislatura porteña –apoyándose en el “que se vayan todos”–, de manera tal que, como nos cuenta el mismo delegado, “hubo un cambio de actitud en la generación de compañeros que venían de la empresa estatal, quienes habían tenido una mutación gigantesca; pasaban a ser ellos la vanguardia, lo habían tomado como una pelea propia y estaban dispuestos a juntar firmas, pasar a la Legislatura, ir a reuniones de comisiones, enfrentarse a diputados y tomar cuatro veces la Legislatura, reteniendo legisladores durante algunas horas. Esto, tarde o temprano, estalla”. Así, durante este período primó la movilización y presión de los trabajadores sobre el gobierno porteño y su legislatura para lograr imponer por ley la vuelta a la jornada laboral reducida.

“HACER CUMPLIR LA LEY A LA PATRONAL”

El tiempo y la jornada de trabajo

En agosto del año 2002 la ley de Insalubridad es votada por una legislatura asediada por el conflicto con los vecinos organizados en asambleas barriales y populares, así como también las fábricas tomados por sus trabajadores que pedían leyes de expropiación para conservar sus puestos de trabajo, como Brukman, Grissinópolis, Ghelco, entre otras. La ley de Insalubridad es vetada-rechazada por Aníbal Ibarra, en connivencia con la patronal, que lanza una campaña de intimidación contra las trabajadoras mujeres del Subte, amenazándolas con despidos. Los trabajadores comienzan una serie de movilizaciones, escraches y reuniones con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) que tienen como objetivo que la ley sea promulgada.

La lucha llevada adelante por imponer la jornada laboral reducida atravesará distintas fases o momentos. Un primer momento se caracterizará por el desarrollo de una serie de movilizaciones a la Legislatura y al GCBA para que la ley sea promulgada; luego

continúa como enfrentamiento al veto que el jefe de Gobierno Ibarra realiza sobre la ley votada por la Legislatura porteña. Al promulgarse la misma, cediendo el GCBA a la presión ejercida por los trabajadores, se ingresa en una segunda fase. La negativa de la empresa a implementar concretamente la jornada cuando ésta es promulgada lleva al cuerpo de delegados y a los trabajadores a imponerla unilateralmente sin la planificación de la empresa, se vota en asambleas y se implementa autónomamente por los trabajadores². La última fase del conflicto es el enfrentamiento para ser definitivamente impuesta en todos los sectores de la empresa en el mes de abril del año 2004 mediante un paro total del servicio con una duración de 4 días –Semana Santa de ese año–. Este paro se diferencia de otros anteriores por su carácter activo, ya que junto al paro aparece la toma del lugar de trabajo y el piquete, así como las asambleas por sector que garantizan la medida.

¿Cuál fue el motivo por el que realizó medidas sin el consentimiento del sindicato?	
Paro contra el despido de un conductor (01/97)	5.2%
Paro contra despidos, firma de acta UTA-Metrovías (05/99)	3.4%
Paro por los boleteros contra máquinas expendedoras (03/01)	16.4%
Luchas y acciones por las 6 horas (años 2003/04)	46.6%
Acciones por aumento salarial/ contra despidos	6.0%
Otras	20.7%
Ns/ Nc	1.7%
Total	100%

Esta serie de acciones, que desemboca en la huelga activa de 4 días en el mes de abril de 2004, es la que los trabajadores recuerdan haber realizado contra lo convenido por el sindicato. Así, al preguntarles qué acción recuerdan haber llevado a cabo sin su consentimiento, los trabajadores mencionan la lucha contra la colocación de las máquinas expendedoras (16,4%) en 2001 y la serie de movilizaciones, paros y acciones de fuerza desde fines del año 2003 hasta el año 2004 por la implementación de la jornada reducida (46,6%). De conjunto, la totalidad de los trabajadores recuerda haber realizado acciones de lucha contra la voluntad de la UTA o desobedeciendo su autoridad. Podemos observar sin embargo que la mayoría (62,9%) toma conciencia y participación en las acciones protagonizadas entre los años 2001/04.

La organización democrática como elemento de control del tiempo de trabajo

Luego de la movilización y la huelga general, la acción a la que más recurrieron los trabajadores fue la imposición autónoma de la jornada reducida de 6 horas. Ante la negativa empresaria de reorganizar los horarios según la ley finalmente arrancada al Gobierno de la

Ciudad, el cuerpo de delegados y los trabajadores reunidos en asambleas resolutivas la implementan autónomamente, estableciendo las condiciones de su trabajo al retirarse masivamente al cumplirse las 6 horas. Estas acciones unilaterales desde la base desorganizaban la “planificación empresarial” e imponían el tiempo que el trabajador consideraba justo. Los trabajadores llevaron adelante 5 intentos de este tipo, ya sea haciéndolo en forma generalizada, o bien extendiéndose en sectores particulares del servicio –Pre Metro, Boletería, etc.–. Esta forma de “hacer cumplir la ley a la patronal” da cuenta también del poder de los trabajadores sobre su propio trabajo, y la capacidad de “control obrero del servicio” cuando la voluntad colectiva es ejercida en forma de acción, quedando impregnada la experiencia en la memoria de los trabajadores del subte.

Acciones de los trabajadores y el cuerpo de delegados desde 09/00 al 04/04	
Presentación de petitorios/ cartas documento	3
Conferencias de prensa	2
Movilizaciones a la Legislatura	6
Escrache al Gobierno de la Ciudad	1
Huelga o paro general activo	6
Imposición autónoma de las 6 horas de trabajo	5

El elemento que aparece en la experiencia de los trabajadores es la capacidad y el poder que ganan al establecer los límites de la jornada en 6 horas, que es conquistada mediante la unidad y la organización, tanto en las asambleas como en el cuerpo de delegados. Son algunos de estos elementos los que intervienen para que la acción de fuerza colectiva contra la patronal, el gobierno y la burocracia sindical, cuestione la dirección y el control del servicio. La “reorganización de los horarios laborales” plantea en los hechos el problema del control patronal sobre el tiempo de trabajo / funcionamiento del servicio, frente a la lucha de los trabajadores por ejercer el control sobre su tiempo y sus condiciones de trabajo y de vida. En otras palabras, se enfrentan el interés de la patronal de acrecentar sus ganancias utilizando intensivamente el tiempo de trabajo, y el del trabajador que cumple su jornada a cambio de un salario que le permita vivir a él y a su familia. Este conflicto de intereses contrapuestos es el que, más allá de cómo lo piensen los trabajadores, pone en juego el objetivo de la explotación del servicio por parte de la empresa, que no es otro que la acumulación monopólica de las ganancias.

Una importante tendencia que protagonizó la clase trabajadora, como forma de control obrero, fue lo que posteriormente se llamó el proceso de “fábricas recuperadas”. Si bien éstas surgen como expresión de la quiebra económica de la pequeña y mediana industria en la Ciudad de Buenos Aires, tuvo también protagonismo en establecimientos de mayor importancia. Su ala más radical, Zanon, ejerció en su fábrica el control obrero de la producción, bajo la doble combinación de dirección y administración democrática, tanto de los objetivos económicos como políticos. Al plantear en su pliego de reivindicaciones la necesidad de la estatización de la empresa se proyecta la relación con la comunidad, en tanto se produce para colaborar en la solución de problemas tales como la desocupación mediante la generación de nuevos puestos de trabajo.

Entre los trabajadores del subterráneo estas experiencias son valoradas en su gran mayoría como acciones necesarias para defender la fuente de trabajo y enfrentar el destino de la desocupación (72%), mientras que un 14% de ellos opina que las mismas demuestran la capacidad de dirección y acción de los trabajadores sobre el proceso de trabajo, sin necesidad de la dirección empresaria. Como vimos, los trabajadores del subte adoptaron elementos de estas tendencias al imponer la reorganización horaria en forma autónoma. De conjunto, las tendencias fueron puntuales, no llegando a plantearse como un cuestionamiento concreto a la concesión a Metrovías del servicio público, pero mostraron el grado de autonomía e insubordinación con respecto al poder patronal por parte de los trabajadores.

El cuestionamiento surgía de la acción, que si bien era profunda no avanzó en cuestionar el carácter del control patronal del servicio. La mayoría de los trabajadores se opone al proceso de privatizaciones formulado por la ley de Reforma del Estado promulgada durante los años '90. El 81% opina que las privatizaciones perjudicaron a los trabajadores, mientras que el 94% cree que el Plan de Convertibilidad implementado por Menem favoreció a los grupos económicos extranjeros. Así también observan que la empresa del grupo Roggio obtiene gran parte de sus ingresos de los subsidios que el estado otorga a la concesionaria de la red. A pesar de este rechazo a la política nacional de aquellos años y a la denuncia del carácter parasitario de la empresa bajo administración privada, el cuestionamiento a esta problemática no es planteado de manera constante y extensiva, si bien es parte del programa de lucha de los trabajadores.

II. LA VISIÓN DESDE ADENTRO

El surgimiento de un sector militante de la organización gremial

En lo anteriormente expuesto, queda expresada la emergencia de un sector militante de la organización sindical que toma expresión primero en un pequeño grupo de activistas, quienes buscando y encontrando apoyo entre sus compañeros desplazan a la anterior dirección del cuerpo de delegados con peso de la UTA. Como parte del proceso de insubordinación y lucha de clases de los años 2001/02, así como de la experiencia conjunta en la lucha por las 6 horas, se van haciendo comunes y extensivas la predisposición y las tendencias al activismo sindical en sectores más amplios de los trabajadores. Como vimos, éstos tienden a mostrarse como una fuerza independiente de la burocracia sindical y la patronal en su lugar de trabajo. Para dar cuenta de este elemento, hasta dónde y en qué medida se constituyen los trabajadores como un actor independiente en el subterráneo, se analizarán los elementos por los cuales opinan que la nueva representación, el nuevo cuerpo de delegados, es legítimo y defiende sus intereses como trabajadores. Por otro lado, se realizará un análisis de las diferentes tendencias a la acción que toman los trabajadores, intentando establecer cuán amplia y extendida es la militancia sindical entre los trabajadores y cómo resuelven los problemas que surgen del proceso laboral: si en forma independiente, individual o colectiva, o si lo hacen a través de la dirección de la empresa.

Los delegados, ¿los representan? ¿Por qué?		
Sí	Defienden a los trabajadores y sus derechos	47,8%
	Son democráticos y respetan las decisiones de la base	21,0%
	Son honestos, combativos y accesibles	15,2%
Subtotal		84,0%
No	Porque hacen política y no comparte sus opiniones	9,4%
	No le interesa lo gremial o sindical	3,3%
	Falta comunicación entre la base y el delegado	2,2%
Subtotal		15,9%
Total*		100%

*N= 138 casos, se excluyeron aquellos que eran delegados, otras respuestas y ns/nc

Al preguntarles a los trabajadores si consideran que los delegados los representan, el 84,8% respondió afirmativamente³. Al indagar sobre sus razones encontramos que el 47,8%

estima que defienden a los trabajadores y sus derechos, otros los consideran democráticos y que respetan las decisiones de la base (21%) y, por último, encontramos aquéllos que destacan su honestidad y su carácter combativo (15,2%).

Entre quienes opinan que los nuevos delegados defienden a los trabajadores y sus derechos se encuentran aquellos que rescatan que son quienes se propusieron recuperar derechos perdidos: “Se preocupan porque estemos bien, porque nos aumenten el sueldo, porque no seamos sancionados por cualquier cosa”, o bien el reconocimiento de que “este último cuerpo de delegados consiguió –lo poco o mucho– desde nada y, como están las cosas en el país, ellos lograron las 6 horas y van por aumento salarial”. Otros hacen hincapié en que se defienden derechos comunes a todos los trabajadores: “Cumplen con lo prometido, no son traidores. Porque si pasa algo te defienden y pelean por una causa común, pelean por lo que es justo para todos”.

Aquellos trabajadores que consideran al cuerpo de delegados como democrático y representante de sus intereses dan prioridad a la relación que se establece entre los trabajadores de base y la consulta permanente de la opinión de los mismos, incluso con las críticas que éstos puedan llegar a adoptar. Escuchamos respuestas tales como “tienen algún vicio burocrático, pero en general defienden al trabajador”, o bien “por saber implementar la unidad de sus compañeros frente a la empresa y/o autoridades”, así como “hasta ahora fueron los voceros de la base, vienen haciendo las cosas bien”.

En último lugar, quienes destacan la honestidad y el carácter combativo de los delegados dan cuenta de elementos tales como “es un pibe de base, está capacitado, es luchador”. O bien, la importancia de que sea un igual diciendo que “es un tipo que labura a la par mía, transparente, serio y coherente”. Por otro lado, sólo el 15,9% de los trabajadores entrevistados indica que el delegado no lo representa porque considera que hace política y no comparte sus opiniones (9,4%), porque no le interesa lo gremial o sindical (4,3%), o porque considera que existe una falta de comunicación entre el delegado y la base (2,2%).

Elementos de una nueva composición: el activismo sindical de los trabajadores

Pudimos establecer los elementos de autonomía que ponen en práctica los trabajadores con respecto al mando de la empresa en su acción de lucha y en sus opiniones, pero nos proponemos saber también si el trabajador de base conquista una “actitud” distinta en su ámbito de trabajo. Queremos rastrear y dar cuenta de la existencia de una serie de

prácticas comunes que adoptan para resolver situaciones de conflicto o problemas laborales que socava o pone en cuestión la autoridad de la empresa.

En primer lugar podemos observar que, a diferencia de lo que sucede en el común de las empresas, la mayoría de los trabajadores no recurre al jefe de Recursos Humanos o al gerente de personal a la hora de resolver sus problemas laborales (72,7%). Este sector de trabajadores desconoce el poder de la empresa, por un lado, y reconoce la legitimidad del cuerpo de delegados para resolverlo a su favor; pero, ¿cómo lo resuelve? ¿recurre sólo al cuerpo de delegados? ¿cuán activa es su toma de posición? ¿abarca a todos los trabajadores o sólo a algunos pocos? Podemos así establecer una distinción entre distintos grupos de trabajadores de acuerdo a si éstos se consideran protagonistas de la tarea de organizar al grupo obrero como única manera de alcanzar soluciones colectivas a los problemas laborales, o si tienden a delegar estas demandas a sus representantes sindicales, a los cuales consideran democráticos y legítimos.

Encontramos un primer grupo donde el elemento de actividad del trabajador es general (representa el 24,2%), oficiando a la vez de organizador de sus compañeros de trabajo. El trabajador indica que no sólo recurre a su delegado para resolver los problemas sino también a sus compañeros, organizando él mismo las reuniones para resolver los distintos conflictos y necesidades del proceso de trabajo. Es el sector más activista y en su ubicación oficia de nexo entre los sectores más amplios y aquel que está organizado e institucionalizado a través del cuerpo de delegados. Un segundo grupo de trabajadores, que adopta también una posición activa pero en menor intensidad representa un sector más extenso (el 36,7%). El trabajador adopta una actitud relativamente activista, aunque no organiza él mismo una reunión para resolver los problemas laborales, sino que acude al delegado y habla con sus compañeros de trabajo sobre dicho problema. Aquí el representante del trabajador es el que aparece como sujeto activo, pero también muestra que el trabajador toma una posición independiente de la patronal, recurre a su sindicato y consulta con sus compañeros, aunque él no se plantea como organizador de la actividad.

Otro grupo de trabajadores (el 31,3%) se presenta como menos activista: es aquel que acude a sus delegados mostrando el hecho de que confía en su organización sindical de empresa pero no organiza reuniones ni socializa los motivos de los conflictos laborales con sus compañeros. Ya dijimos entonces que es activa su ubicación al recurrir al delegado,

pero pasiva frente a las posibilidades que él mismo posee de inmiscuirse y resolver los conflictos laborales organizando a sus compañeros o debatiendo sus problemas con ellos. Es significativo encontrar que el sector netamente pasivo es muy pequeño (un 7,8% de los trabajadores). Son trabajadores que no recurren individualmente a la gerencia o a la empresa para resolver sus conflictos laborales pero tampoco acuden a los delegados o a sus compañeros ni organizan una reunión para resolverlos.

Disposición a la actividad sindical/ laboral de los trabajadores según edad, ingreso y tarea laboral

	Disposición a la actividad sindical/laboral				
	Activista	Relativamente activista	Poco activista	Pasivo	Total*
Total de trabajadores	24.20%	36.70%	31.30%	7.80%	100.00%

*N= 128 casos, ya que hemos dejado fuera a los trabajadores que recurren al jefe de personal (48 casos).

La organización de base de los trabajadores posee una alta legitimidad, influenciada y sostenida, sin duda, por esa mayoría de trabajadores que no deposita la confianza en la empresa para dar respuesta a sus problemas sino a la organización propia, por lo que es posible percibir en las respuestas de los trabajadores algunos de los elementos que caracterizan a la militancia sindical de base en el subterráneo.

Los trabajadores del subte, junto al cuerpo de delegados, recuperan hacia principios de 2004 la jornada laboral de 6 horas para todo el plantel, con excepción de los trabajadores tercerizados; luego de esa enorme conquista se lanzan a la obtención de una serie de reivindicaciones, como ser el aumento salarial y el pase a convenio de los trabajadores tercerizados⁴. La conquista de una institución de lucha en el cuerpo de delegados y la tendencia al activismo sindical de un amplio sector son el elemento que motoriza este progreso en la situación laboral; los trabajadores no sufren ninguna derrota en las peleas que se proponen y esta situación se ve influenciada por el enorme poder de negociación que conquistan por el lugar y la ubicación del servicio que prestan. Si se compara con la situación media de los trabajadores en la Argentina actual, los trabajadores del Subte se encuentran más avanzados en la conquista de sus reivindicaciones.

Este elemento es resaltado en la opinión que poseen los trabajadores de las causas o factores por los cuales apoyan o confían en sus delegados; el sector más importante lo hace por estas conquistas conseguidas en el terreno económico laboral. En una menor medida plantean que este apoyo es producto de la modificación o revolución en la mecánica/metodología de la representación de base de los trabajadores, o de la cercanía

humana o material del delegado, a quien consideran un compañero igual que ellos, y no ya un burócrata sindical. En la opinión de los trabajadores, el vínculo que los enlaza con una representación sindical distinta a la tradicional se mantiene en el terreno económico, pero dando importancia también al carácter de la organización democrática y de lucha. La democracia obrera que han conquistado los trabajadores consiste en gran medida en la posibilidad de conquistar algunas de sus demandas elementales, de transformarse en un sujeto independiente con respecto a la empresa y al sindicato nacional al que desconocen, en la medida en que participan y colaboran en la organización obrera.

La aparición de un grupo activista y relativamente activista de trabajadores, que adquiere en su lugar de trabajo una posición fundamental (en total el 60,8%), nos habla del desarrollo de una importante militancia laboral que sostiene la cohesión interna de la organización de base y el accionar de su representación, aunque se plantee un límite en la reflexión del trabajador a la hora de destacar las posibilidades de ampliación y desarrollo de este vínculo democrático como una característica central de la nueva organización de los trabajadores. Su fuerte oposición a la dirección burocrática del sindicato, la claridad con la que los trabajadores definen su carácter, sin duda plantea, que mantener su organización independiente de la empresa, avanzar en recuperar conquistas perdidas, significa que esa organización debe estar en manos de “compañeros”, en manos de los propios dirigentes elegidos entre los trabajadores.

Recuperando el tiempo perdido

Hemos realizado algunas observaciones de las opiniones sostenidas por los trabajadores del subterráneo durante este proceso y podemos precisar que, desde una situación de relativa pasividad característica de los momentos de retroceso y derrota de esos años, pasaron por una serie de experiencias que los llevaron a enfrentar en reiterados momentos la acción empresaria, la del Estado y sus representantes, así como la de la propia burocracia sindical de la UTA. La recuperación de la organización de base por parte del activismo antiburocrático, junto con las acciones que llevaron a la recuperación de la jornada de 6 horas de trabajo, plantearon una serie de reflexiones y actitudes nuevas en un sector mayoritario, aquel sector activista de los trabajadores.

Otras tensiones aparecen a la hora de definir algunos de los elementos que den cuenta de las configuraciones de la conciencia de los trabajadores sobre su propia situación

y la de la sociedad actual. Si bien los trabajadores más activistas presentan una opinión más avanzada respecto a su identidad como clase obrera o a su opinión en torno al gobierno de Kirchner, al momento de plantear cómo esa organización activa de los trabajadores actúa con respecto a otras problemáticas surgidas de la sociedad capitalista, aparece una escisión entre la opinión del trabajador y su activismo laboral, manifestándose por momentos tanto en el alcance, como en el grado de proyección, que el activismo proyecta hacia “afuera” de su propio trabajo. Queremos decir con esto que muchas veces aquella actividad que se realiza en la empresa no se hace extensiva a otras problemáticas, tomando en cuenta la relación con otras protestas o reclamos de la clase trabajadora. Los conceptos de solidaridad y vínculos con las necesidades de la relación amistosa con otros sectores de los trabajadores queda expresada en las simpatías existentes en sus opiniones respecto a las fábricas recuperadas, los movimientos piqueteros o incluso la lucha por los derechos de las mujeres, como el derecho al aborto, que suscitan amplia adhesión. Las tensiones se establecen entre estas opiniones igualitaristas, su activismo sindical y, como extensión, su activismo fuera de la empresa.

Hemos planteado también cómo este regreso de la derrota con el resurgimiento de la militancia sindical se basa en la conquista de una serie de reivindicaciones laborales que los trabajadores del subterráneo pudieron conquistar para sí a raíz de aprovechar la relación de fuerzas surgida luego de las Jornadas de movilización del 19 y 20 de diciembre.

Vimos también aparecer tensiones y contradicciones a la hora de definir cuál es el carácter de la nueva militancia sindical si se toma en cuenta el programa que ésta levanta a la hora de dar una perspectiva al activismo laboral de los trabajadores. En primer lugar, la reivindicación de estatización bajo control de los trabajadores no es planteado sistemáticamente como reivindicación de los trabajadores, aunque sus tendencias a la acción independiente de la empresa y de la burocracia sindical las pone en evidencia. Por otro lado, el vínculo con la nueva dirección sindical se basa en la posibilidad y potencialidad del activismo de obtener sus demandas económicas laborales, tomando medidas de lucha y conquistando un carácter democrático y participativo de la organización obrera. Es alta la tendencia a la participación en manifestaciones y actividades de lucha sean de carácter obrero o democrático. De allí que, aunque con debates internos pendientes, los trabajadores protagonizan un paro solidario de 30 minutos contra la represión a los

trabajadores aeronáuticos, mostrando un tipo de acción hace mucho olvidada en la práctica obrera⁵. Con su nueva organización obrera, o más bien con la legitimidad que esta institución concentra entre los trabajadores, éstos muestran a la vez las tendencias a la acción común por otras reivindicaciones que no se refieren exclusivamente a conquistas propias. Así también se plantea la pregunta de cómo se expresarán las tendencias a la extensión del activismo laboral al “afuera” de la empresa, a la relación horizontal con otros sectores obreros de forma más permanente. Habrá que ver, en lo sucesivo, cómo se desarrollan las tendencias a la solidaridad y a la unificación con otras internas o cuerpos de representación de base de los trabajadores que se plantean, igual que ellos, independientes de la burocracia sindical y enfrentada a las disposiciones empresarias.

¹ Las listas antiburocráticas triunfan en 7 sectores, todas las líneas y dos talleres. Sobre 1.500 votantes, 1.200 le dieron el triunfo a los luchadores. Fuente: Base de datos cronología histórica del Subte. *Prensa obrera*, 30 de septiembre de 2004. Ver en esta misma edición el artículo “Un repaso por los últimos treinta años de los trabajadores del Subte. Su organización y sus luchas”.

² El 24 de octubre de 2002, cuando se trataba la ley de Insalubridad, el gobierno lanza la represión y desalojo del recinto. Antes de que los delegados regresaran a la línea con la noticia, los activistas ya habían comenzado el paro en las 5 líneas y se realizan asambleas. A las 23 horas el paro es levantado y la sesión legislativa prorrogada. En agosto de 2003, el gobierno municipal resuelve por decreto la implementación de una resolución que declara el retorno a la jornada de 6 horas de trabajo para el área de los túneles y los talleres, y la creación de una comisión de investigación para que determine si son o no insalubres las condiciones de trabajo, que comenzaría a regir a los 30 días de su publicación. Fuera de esta medida quedan boleterías y premetro. El 12 de septiembre la ley es publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad. El cuerpo de delegados, junto a los trabajadores de los talleres, los guardas, el personal de subtes implementan en forma unilateral la nueva jornada ante la negativa de la empresa a reorganizar la planificación horaria. Días posteriores, los trabajadores aceptan trabajar transitoriamente 8 horas, ante una nueva prórroga de 30 días más que impone el gobierno para que la empresa reorganice al personal y sus horarios. Nuevamente, hacia fines de noviembre, los trabajadores practican de forma autónoma la jornada de 6 horas.

³ Al momento de realizar la entrevista, delegados de la UTA en el cuerpo de delegados elegido en el año 2002, aún mantenían representantes en la línea D.

⁴ Ver en esta misma publicación el artículo de Daniela Stricker, “Privatización. Consecuencias y cambios en la experiencia obrera”.

⁵ Ver nota de Celeste Rouspil, “Un repaso por los últimos años...” en esta misma publicación