

experiencias
subterráneas

TRABAJO, ORGANIZACIÓN GREMLIAL
E IDEAS POLÍTICAS DE LOS
TRABAJADORES DEL SUBTE

ediciones
IPS

ÍNDICE

Experiencias Subterráneas / dirigido por Christian Castillo. – 1a ed.
Buenos Aires: Ediciones del IPS, 2007.
128 p. ; 22 x 15 cm. (Encuesta obrera)
ISBN 978-987-22717-5-6
I. Marxismo. I. Castillo, Christian, dir.
CDD 320.532 2

Fecha de catalogación: 13/07/07

EDICIONES DEL IPS

Arte y diseño de tapa: *Julio Rovelli*.
Interior y composición: *Marcos Vinci*
Foto de portada: *Biagueo de la estación Juramento de la línea D,*
12 de abril de 2006. Contraimagen

© 2007, Ediciones del IPS
Riobamba 144
Ciudad autónoma de Buenos Aires | C1025ABD
Buenos Aires | Argentina
Te: (54-11) 4951-5445
ipska@imaxy@hbertel.com.ar
www.ips.org.ar

Hecho el depósito que marca la ley 11.723
Impreso en Argentina. Printed in Argentina

PRESENTACIÓN	7
DISPUTAS PASADAS, CONQUISTAS PRESENTES. La militancia sindical entre los trabajadores del subterráneo	19
IDEAS Y REPRESENTACIONES POLÍTICAS DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTE. Identificación política, evaluación de los partidos políticos y pensamientos sobre el sistema capitalista	41
PRIVATIZACIÓN: CONSECUENCIAS Y CAMBIOS EN LA EXPERIENCIA OBRERA	59
UN REPASO POR LOS ÚLTIMOS TREINTA AÑOS DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTE. Su organización y sus luchas	83
LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO PRECARIO	107
ENCUESTA A TRABAJADORES DEL SUBTE. Análisis de características sociodemográficas (Anexo metodológico)	121

PRESENTACIÓN

Christian Castillo

El libro que estamos presentando, *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte*, consta de cuatro estudios sobre los trabajadores del subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires y dos trabajos incluidos como anexo de la investigación, todos realizados como parte del Programa de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual (Encuesta Obrera)". El primero de ellos, *Disputas pasadas, conquistas presentes. La militancia sindical entre los trabajadores del subterráneo*, de Cecilia Feijoo y Adriana Collado, consta de dos partes: en la primera se analiza las condiciones que fueron permitiendo un pase a la ofensiva en las reivindicaciones de los trabajadores, en particular la lucha por recuperar la jornada laboral de 6 horas; en la segunda, se plantean las características que tiene la militancia sindical existente entre los trabajadores del sector. El segundo trabajo, *Ideas y representaciones políticas de los trabajadores del subte*, de Adriana Collado y Rodolfo Elbert, se refiere al análisis de la conciencia política de los trabajadores, realizando comparaciones según edad y en relación a los cambios operados respecto a lo que ocurría con los padres de los encuestados. El tercer estudio, *Privatización: consecuencias y cambios en la experiencia obrera*, de Daniela Stricker, se centra en los cambios que significó la privatización del subterráneo en lo que hace a la organización del trabajo, cómo son éstos percibidos por los trabajadores y cuál es su percepción general de la empresa. Es un artículo realizado a partir de los datos recabados por la Encuesta Obrera así como de los obtenidos por medio de entrevistas a trabajadores de los distintos sectores y otras fuentes. El cuarto trabajo, *Un repaso por los últimos treinta años de los trabajadores del subte. Su organización y sus luchas*, realizado por Celeste Rouspili, permite una visión sintética de su historia de los '70 hasta la fecha, con sus derrotas y sus triunfos, con sus avances y sus retrocesos, detallando cuáles fueron las circunstancias que permitieron que los sectores combativos logren la reconquista del cuerpo de delegados. Un último trabajo, *La lucha contra el trabajo precario*, de Adriana Collado y Daniela Stricker, que se basa en el estudio de los trabajadores de las empresas contratistas, los "tercerizados", antes que la mayor parte de ellos pasasen al plantel de Metrovías. En él se comparan distintos aspectos de su situación en relación a los que son empleados directamente por la empresa Metrovías. Incluimos un *anexo metodológico: Encuesta a los trabajadores del subte*, realizado por Rodolfo Elbert y Carina Ricciardelli, donde se especifican las características sociodemográficas de los trabajadores encuestados. Borradores de cada artículo fueron discutidos por el conjunto del equipo de trabajo, lo que permitió realizar precisiones e introducir nuevos problemas. En este sentido, todo lo hecho tiene en gran parte el carácter de un trabajo colectivo.

Como el lector posiblemente conozca, los trabajadores del subterráneo presentan una serie de particularidades que es necesario tomar en cuenta, especialmente para no buscar generalizar falsamente al conjunto de la clase obrera las conclusiones que aquí presentamos. Entre otros rasgos peculiares, los del subterráneo son trabajadores de una empresa privatizada en un sector, como el transporte de pasajeros, que cuenta hoy con un fuerte subsidio estatal, y en su interior con varias empresas contratistas. Además, son trabajadores que han realizado numerosas experiencias de lucha en los últimos años, logrando la reducción de la jornada laboral a 6 horas y el pase al convenio de la UTA de gran parte de los trabajadores de las empresas tercerizadas. Su cuerpo de delegados es parte de los sectores combativos y antiburocráticos existentes hoy en la clase trabajadora argentina, con la intervención en su interior de distintas corrientes políticas y sindicales vinculadas con la izquierda.

En gran parte de la literatura que circuló en las últimas tres décadas acerca del "fin del trabajo" fue casi una muletilla presentar el crecimiento relativo de los trabajadores de los servicios en detrimento de la industria como una de las manifestaciones de la supuesta decadencia histórica de la clase obrera. Pero, más allá de que ésta no sea una tendencia homogénea en todos los países, lo cierto es que la realidad de las propias acciones realizadas por trabajadores que se desempeñan en áreas que son catalogadas en las estadísticas como "servicios" han desmentido la pretensión de colocarlos socialmente por fuera de la clase obrera. Por el contrario, las condiciones más generales del capitalismo contemporáneo, con la creación de urbes cada vez más extendidas y con grandes empresas capitalistas (estatales o privadas) con miles de asalariados en los servicios estratégicos de los cuales depende cada vez más el conjunto de la economía capitalista, han dado a estos trabajadores un enorme poder social, cuestión que se ha expresado en el papel de avanzada que han tenido en la resistencia obrera a las políticas neoliberales¹. En nuestro país, donde las privatizaciones habían causado una fuerte derrota a los trabajadores de las empresas de servicios públicos, en los '90 ganaron preponderancia los gremios del transporte (fundamentalmente camioneros y UTA), claves por ejemplo para garantizar la eficacia de los paros generales realizados contra el gobierno de De la Rúa, que terminaron llevando a Hugo Moyano a la cúpula de la CGT. Luego de liderar su sector "rebelde". Una década después de las privatizaciones, comenzaron a ganar nuevo protagonismo trabajadores de empresas "privatizadas" del transporte y de las comunicaciones, como subtes, ferroviarios, aeronáuticos o telefónicos.

Subte y telefónicos, por ejemplo, no sólo estuvieron en los inicios de la oleada de luchas reivindicativas iniciada a fines de 2004 sino que fueron protagonistas de otras importantes acciones en el período reciente. En el caso del subte, consiguiendo

¹ Ver Albamonte, Emilio y Lizarrague, Fredy, "Vías de recomposición del movimiento obrero", en *La Verdad Obrera* N° 159, 17 de marzo de 2005.

la extensión de la jornada de 6 horas al conjunto de los trabajadores de subterráneos, así como, a través de distintas acciones, el pase a convenio UTA de todos ellos. En telefónicos hay conflictos recurrentes por el encuadramiento de los trabajadores de los call centers y, más recientemente, tuvimos el muy importante conflicto de los trabajadores de las empresas contratistas, que finalizó con la firma de un convenio que fue fuertemente cuestionado por la oposición a la actual conducción de FOETRA, fundamentalmente nucleada en la lista Violeta.

Por su parte, en ferroviarios, los activistas antiburocráticos de la empresa Metropolitano (el ex ferrocarril Roca), donde la opositora lista Bordó obtuvo un 40% de los votos en las elecciones de cuerpo de delegados pese a que la dirigencia burocrática controla los organismos sindicales, se han caracterizado por lograr, con bloqueos a las boleterías y cortes de vías, el pase a convenio de todos los trabajadores de las empresas tercerizadas, así como por obtener nuevos puestos de trabajo para compañeros provenientes de organizaciones de desocupados y dar marcha atrás a despidos realizados por la empresa.

Entre los aeronáuticos no sólo hay que destacar la lucha que evitó el cierre de Aerolíneas Argentinas en el 2001, transformada en "causa nacional" pese al programa mezcquino sostenido por los dirigentes de los sindicatos del sector —que se opusieron a plantear la reestatización de la empresa bajo control de los trabajadores—, sino también las reiteradas luchas dadas por los trabajadores hoy encuadrados en LAN Argentina, que conservaron sus puestos de trabajo y derechos sindicales ante los cierres de LAPA y DINAR y el posterior vaciamiento de LAFSA.

Con diferencias entre sí, todos estos sectores se caracterizan por contar con un fuerte activismo sindical, con la existencia en varios de ellos de cuerpos de delegados —y seccionales sindicales en el caso de los ferroviarios— que fueron arrancados a las direcciones burocráticas y donde tienen influencia corrientes de izquierda. A su vez, sus luchas tienden a transformarse rápidamente en políticas, ya que "obligan" a plantear demandas para ganarse el favor de los usuarios y frecuentemente ponen en cuestión la propiedad, la función social y el rol del Estado en los servicios que hoy exploran las empresas privadas. En el caso del transporte, en la zona del conglomerado urbano que incluye la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, uno de los más poblados del mundo, una coordinación permanente de los sectores combativos del ferrocarril, aeronáuticos y el subterráneo potenciaría aún más la fuerza que han mostrado hasta el momento, y pondría en un nivel superior los paros y acciones solidarias con distintas luchas que fueron realizadas por estos sectores.

EL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN "LOS TRABAJADORES EN LA ARGENTINA ACTUAL (ENCUESTA OBRERA)"

Como indicamos, los trabajos presentados en este libro fueron realizados como parte del Programa de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual

(Encuesta Obrera). Este programa, que hoy funciona en los marcos del Instituto del Pensamiento Socialista "Karl Marx", viene siendo llevado adelante por investigadores y estudiantes de la Universidad de Buenos Aires y la Universidad Nacional de La Plata. En esta última universidad el programa desarrolló, durante los años 2005 y 2006, un seminario curricular en la Facultad de Trabajo Social, en el marco de un Proyecto de Investigación para los casos de La Plata y Gran La Plata acreditado en tal casa de estudios. Otro proyecto similar, para los demás casos, fue acreditado en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

De conjunto, la investigación ha abarcado 9 estructuras de trabajadores, 2 de la Ciudad de Buenos Aires y 7 de la provincia de Buenos Aires, que engloban en total a unos 12.000 trabajadores. En todas ellas se aplicó un cuestionario común a una muestra representativa de trabajadores, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector para la construcción de la muestra.

En momentos que editamos este libro el trabajo de campo ha prácticamente concluido en el conjunto de las estructuras abarcadas, habiéndose encuestado aproximadamente un 10% del total de los trabajadores del universo. Para el caso del subterráneo las encuestas fueron realizadas en dos tiempos. Primero se encuestó a los trabajadores pertenecientes a la empresa Metrovías. Luego ampliamos la muestra a quienes pertenecen a las dos principales empresas "tercerizadas".

Si bien nos apoyamos en experiencias anteriores, partiendo de la "Encuesta Obrera" diseñada por Marx², tanto la elaboración del cuestionario como el diseño del programa han sido producto original de la elaboración colectiva del equipo de trabajo que ha venido llevando adelante el programa de investigación. El cuestionario que empleamos consta de 113 preguntas, divididas en distintos bloques. Un primer bloque (17 preguntas) indaga en los datos sociodemográficos de los encuestados; el segundo (23 preguntas) trata de cuestiones vinculadas a la ocupación principal del trabajador; el tercero (17 preguntas) pregunta sobre la organización del trabajo en el sector en que el encuestado se desempeña; el cuarto (3 preguntas) sobre la relación del trabajador con las actividades realizadas por la empresa; el quinto (11 preguntas) sobre la visión del encuestado de la organización sindical; tanto en el lugar de trabajo como más en general; el sexto (5 preguntas)

² Marx señaló en distintas oportunidades la necesidad que las organizaciones realicen investigaciones empíricas sobre su real situación. Una de ellas fue en 1867, cuando llevó adelante este planito a la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT). En 1880 redactó un "Cuestionario" que fue publicado en la *Revue Socialiste* el 20 de abril de ese año, destinado a ser implementado por los sindicatos franceses. Según señala Maximilien Rubel: "lo que diferenciaba este trabajo de las tentativas andalógicas emprendidas en Francia era su carácter clasista: los obreros eran exhortados a explicarse por sí mismos y para sus fines propios, con vistas a una descripción de su situación económica y social (...) el cuestionario era a la vez un instrumento de educación sociológica y una invitación a la acción política con una finalidad creadora: la realización del socialismo" (Rubel, Maximilien, *Karl Marx: Ensayo de una biografía intelectual*, Bs. As., Paidós, 1970, p. 326).

sobre su intervención en distintos conflictos laborales; el séptimo (8 preguntas) sobre la participación en instituciones varias y otras formas que hacen a su "sociabilidad"; el octavo (32 preguntas) indaga sobre la opinión del encuestado, frente a diversos temas de la realidad social y política contemporánea. Por la amplitud de la información recabada, no está de más señalar que los trabajos aquí presentados de ninguna manera agotan la información contenida en la base de datos que hemos armado con la información brindada por las encuestas.

RECONFIGURACIÓN Y RECOMPOSICIÓN DE LA CLASE OBRERA

En el momento, en que comenzamos a reunirnos, allá por septiembre de 2003, nos motivaba el desafío de realizar una tarea en gran parte pionera, dada la poca cantidad de estudios de campo realizados en los últimos años sobre trabajadores ocupados³, más allá de los múltiples trabajos que se realizaron del 2002 en adelante sobre el fenómeno de las fábricas ocupadas y puestas a producir por sus obreros y sobre el llamado movimiento piquetero, protagonizado por los trabajadores desocupados.

Comenzamos entonces nuestra labor en momentos en que proliferaban los discursos acerca de la decadencia estructural de la clase obrera y del supuesto remplazo de los trabajadores por los "nuevos movimientos sociales". Discursos cuya proliferación mostraron ante todo una falta completa de rigor: aún en los momentos de mayor crisis y desocupación los asalariados siempre se mantuvieron en torno al 70% de la PEA (Población Económicamente Activa). Sin embargo, el aumento persistente de la desocupación que se dio durante la década de los '90, acentuado por la crisis catastrófica con la que comenzó el nuevo siglo el capitalismo argentino, junto a la situación general a la defensiva en que se movió el movimiento obrero en este período, favorecieron la imagen de una clase obrera que retrocedía aparentemente sin límites. Ello explica que gran parte de la elaboración sobre la clase obrera realizada en esos años desde la perspectiva marxista estuvo principalmente destinada a enfrentar una serie de falacias que se transformaron en sentido común para gran parte del mundo académico que trataba temas vinculados al "mundo del trabajo". Según señala certeramente Nicolás Inigo Carrera, estas falacias pueden resumirse en las siguientes cuatro afirmaciones: i) que la clase obrera desaparece, o disminuye, o tiende a desaparecer; ii) que no lucha; iii) que si lucha, esa confrontación no tiene efectos en sus condiciones de vida y de trabajo, que es siempre derrotada; y iv) que esa lucha está enmarcada en los alineamientos político partidarios del

³ Excepciones de ello fueron los trabajos realizados por el Taller de Estudios Laborales (TEL) y los realizados por el equipo encabezado por Osvaldo Bartsini (ver Bartsini, O. -compilador-, *El trabajo frente al empleo*, Bs. As., Prometeo libros, 2004).

régimen: sólo aparece en los momentos en que hay gobiernos de la Unión Civil Radical.⁴

Sin embargo, señalar que la clase obrera⁵ no perdió su centralidad en el capitalismo contemporáneo no quita el hecho de que ésta sufrió una profunda reconfiguración interna.

En el terreno internacional, Ricardo Aunues señalaba en un trabajo clásico sobre el tema⁶ que lo ocurrido en las décadas del '80 y del '90 fue una reconfiguración de la situación de la clase obrera y no una tendencia a su desaparición. Esta reconfiguración se caracterizó de acuerdo al autor por cinco tendencias: a) la reducción del proletariado manual, fabril, estable, típico de la fase raylorista y fordista, aunque de distinto modo según las particularidades de cada país y su inserción en la división internacional del trabajo; b) contrapuesta a ésta, el enorme aumento en todo el mundo de los sectores asalariados y del proletariado en condiciones de precariedad laboral, con el aumento explosivo, paralelo a la reducción del número de empleos estables, de la cantidad de trabajadores hombres y mujeres bajo régimen de tiempo parcial, es decir, asalariados temporarios; c) aumento notable del trabajo femenino (en algunos países llegando al 40 ó 50% de la fuerza laboral), tanto en la industria como, especialmente, en el sector de servicios, configurando una nueva división sexual del trabajo, con las mujeres predominando en las áreas de mayor trabajo intensivo donde es muy importante la explotación del trabajo manual, y los hombres en los sectores donde es mayor la presencia del capital intensivo, de maquinaria más avanzada; d) expansión en el número de asalariados medios en sectores como el bancario, el del turismo, de los supermercados, es decir, los llamados "sectores de servicios" en general; e) exclusión

⁴ Inigo Carrera, Nicolás, "Falacias y realidades sobre la clase obrera", en *Crítica de Nuestro Tiempo. Revista Internacional de Teoría y Política* No 34, Bs. As., 2006.

⁵ Entendemos a la clase obrera —o proletariado—, en contraposición a otras visiones, de acuerdo a lo señalado por Ernest Mandel: "La posición más estrecha, que busca reducir el proletariado al grupo de trabajadores industriales manuales, está en completa contradicción con la explícita definición de Marx de trabajo productivo. En el otro extremo, es obviamente absurdo extender el concepto de proletariado a todos los trabajadores asalariados y jornaleros sin excepción (incluyendo a generales del ejército y gerentes que ganan cien mil dólares al año). La característica estructural que define al proletariado en el análisis marxiano del capitalismo es la obligación socioeconómica de vender su propia fuerza de trabajo. Así, pues, dentro del proletariado se incluyen no sólo los trabajadores industriales manuales, sino todos los asalariados improductivos que están sujetos a las mismas restricciones fundamentales: no propiedad de los medios de producción; falta de acceso directo a los medios de subsistencia (la tierra no es de ninguna manera libremente accesible); dinero insuficiente para comprar los medios de subsistencia sin la venta más o menos continua de la fuerza de trabajo" (Mandel, Ernest, *El Capital, cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx*, México, Siglo XXI editores, 1985, p. 128).

⁶ Aunues, Ricardo, *Adiós al trabajo: Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Bs. As., Editorial Andino, 1999.

del mercado de trabajo de los "jóvenes" y los "viejos". Con matices, estas tendencias pudieron observarse en lo ocurrido con la clase trabajadora de nuestro país durante la década de los '90.

Sin embargo, el tipo de acumulación capitalista desarrollado luego de la devaluación modificó parcialmente estas tendencias, especialmente en lo que hace al proletariado industrial, donde se frenaron las tendencias a su disminución permanente volviendo para fines de 2006 a niveles algo inferiores a los de 1997: después de llegar a un piso de 800.000 trabajadores, hoy la industria manufacturera cuenta con alrededor de 1.300.000, mientras entre 700 y 800 mil trabajan como asalariados en la construcción. Para el conjunto de la economía, los datos oficiales hablan de la creación entre abril de 2002 y febrero de 2006 de un total de 3.400.000 nuevos puestos de trabajo. Aunque estos datos no establecen cuántos de estos empleos pertenecen a nuevos miembros de la clase trabajadora, no es exagerado suponer que la cifra no debe estar por debajo del 80% del total. Este crecimiento en el número de asalariados se explica en gran medida por la muy importante baja del costo salarial que significó la devaluación y por la situación de precariedad que tiene un 43% de la fuerza de trabajo, que desempeña su actividad "en negro" al punto tal de que se estila denominar al actual esquema económico como de "dólar alto y salarios bajos".

NUEVOS PROCESOS DE LUCHA Y ORGANIZACIÓN

La recomposición social de las fuerzas de los trabajadores se ha visto acompañada por distintos fenómenos que expresan la existencia, aunque lenta y desigual, de una recomposición subjetiva en la clase obrera, cuestión que tuvo su principal manifestación en la oleada de huelgas ocurrida entre fines de 2004 y comienzos de 2006, en la cual quienes son protagonistas del trabajo que estamos presentando, los trabajadores del transporte subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires, tuvieron una importante presencia.

En los inicios de ese proceso, un artículo aparecido en el diario *Clarín* el 5 de diciembre de 2004 señalaba: "El aumento conseguido por los telefónicos, el paro de los maestros bonaerenses y los empleados estatales, las protestas de los ferroviarios y los trabajadores del subte, la huelga de los camioneros (...). En los últimos días, los reclamos gremiales parecieron haber vuelto con fuerza y, según datos del Ministerio de Trabajo, actualmente más de la mitad de los conflictos sociales tienen origen sindical".

Meses después, un editorial del diario *La Nación* del 19 de julio de 2005 señalaba con preocupación: "Nuestro país ha entrado en una nueva y lamentable etapa de conflictividad laboral, provocada por reclamos salariales en amplios sectores de la economía y el readomamiento político frente al Gobierno de los grandes gremios a tres meses de las elecciones y en medio de la división de la

CGT (...) Junio mostró cifras de paros por conflictos laborales superiores a las registradas en ese mismo mes desde 1980. (...) Otro estudio de Tendencias Económicas registró que en ese mismo mes los despidos bajaron un 50% respecto de mayo último. Es una señal que indicaría que en ese período la conflictividad laboral se originó más en los reclamos salariales y en razones políticas que en el rechazo a los despidos! (...) En el total de 483 conflictos de todo el año anterior los valores más altos corresponden a los docentes, con un 31%. En lo que va de este año los paros de los maestros y profesores fueron mayores que a lo largo de 2004 (...). Resulta inadmisibles que algunas de esas situaciones se prolonguen en el tiempo o se vuelvan a repetir interminablemente, luego de efímeros arreglos”.

Según un estudio de la consultora Centro de Estudios de Nueva Mayoría, en 2005 hubo 819 conflictos, un promedio mensual de 99 medidas de fuerza, mientras que el año anterior hubo 249 casos, la cifra más alta desde 1990. Muchas de estas huelgas tuvieron como característica el estar encabezadas por conducciones disidentes con las direcciones sindicales oficiales, como fueron los casos del subterráneo, ferroviarios, aeronáuticos, del Hospital Garrahan o el más reciente del Hospital Francés. En estas luchas fue distintiva la reivindicación de la asamblea y otras formas de democracia sindical, en contraposición a la metodología empleada por las distintas expresiones de la denominada “burocracia sindical”.

Más de conjunto, en un artículo escrito en abril de 2006, intentábamos englobar los procesos más recientes que se dieron en este período en la clase obrera ocupada. Esquemáticamente, podemos decir que desde fines de 2004 se han venido dando entre los trabajadores ocupados cinco tipos de procesos, que en ocasiones se entrecruzan: a) las huelgas dirigidas por la burocracia, como parte de la presión por las negociaciones de los convenios; b) luchas dirigidas por direcciones independientes de los aparatos centrales de la burocracia, en algunos casos con peso directo de la izquierda (como la del Garrahan) y, en otros, indirecto (petroleros de Santa Cruz), que pueden tener un mayor nivel de enfrentamiento con el gobierno; c) las luchas de los sectores ‘tercerizados’ o ‘en negro’ por pasar al mejor convenio existente en el lugar de trabajo; d) la elección de internas y delegados en fábricas y empresas donde, aunque los trabajadores están en blanco, no hay organización sindical; e) la organización de listas de oposición a las direcciones burocráticas”.

En el año 2006, sin embargo, la cantidad de conflictos disminuyó a partir del compromiso entablado por los dirigentes sindicales con el gobierno y las patronales pactando aumentos de alrededor del 19% en las negociaciones paritarias. No obstante, vimos el desarrollo de algunos conflictos localizados entre los sectores

precarizados de los trabajadores (como los pertenecientes a empresas “tercerizadas” en subterráneos, ferroviarios y telefónicos) y entre trabajadores de empresas cuyas patronales no quieren permitir ningún tipo de organización sindical independiente (como ocurrió con la lucha de más de 50 días por despidos de los jóvenes obreros jaboreros de TVB, la ex Jabón Federal, hoy en manos del “fondo buitre” Southern Cross). A su vez, continuó desarrollándose un nivel de “vida sindical” mucho mayor que el existente en períodos anteriores, cuestión que en parte se ve reflejada en una mayor existencia de listas opositoras en las elecciones sindicales realizadas en los últimos dos años y en la renovación de los integrantes de numerosos cuerpos de delegados y comisiones internas. Es evidente que estamos en una situación diferente de aquella que predominó en los ‘90 y hoy ya se hace imposible negar la existencia o la capacidad de lucha de la clase obrera.

Si bien en los comienzos del 2007 las negociaciones paritarias parecían encaminarse en relativa “calma”, con la firma de subas salariales en torno al “techo” del 15% planteado por el gobierno, la situación política nacional resultó como vida con el asesinato del docente neuquino Carlos Fuentrealba. Este trabajador fue literalmente fusilado con una granada de gas lacrimógeno arrojada por una policía local durante la represión contra los trabajadores que bloqueaban una ruta durante el feriado de Semana Santa. Los docentes neuquinos, junto con los de Santa Cruz, Salta y otras provincias venían en conflicto desde la fecha en que había sido fijado el comienzo del ciclo lectivo, a comienzos de marzo. Al momento que estamos concluyendo este trabajo son más de 40 días de paro. La dirección nacional de la CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina), encabezada por Hugo Yasky, a su vez Secretario General de la CTA (Central de los Trabajadores Argentinos) no había convocado a medida alguna de solidaridad con los docentes que venían luchando, una medida de su alineamiento político con el gobierno de Kirchner. Tuvo que ocurrir la muerte de Fuentrealba para que la CTERA y la CTA convocasen a un paro nacional el lunes 9 de abril, que contó con una adhesión completa en la docencia de todo el país y con grandes movilizaciones, en primer lugar la realizada en Neuquén con la presencia de 30.000 manifestantes, una de las marchas más grandes de la historia de la provincia. La CGT, por su parte, sólo llamó a un paro simbólico de una hora para ese mismo día. En ese marco, los trabajadores del subte pararon en esta ocasión por dos horas, de 12 a 14, abriendo además los molineros para permitir que la población viajase gratuitamente durante la mañana, de forma de favorecer la participación en la movilización convocada ese día en la Ciudad de Buenos Aires.

LA IDENTIDAD POLÍTICA DE LOS TRABAJADORES

Si ahora desplazamos el punto de vista hacia la definición política de la clase obrera, podemos decir que ésta se caracteriza por una mayor heterogeneidad

⁷ Castillo, Christian, “La Argentina de los contrastes”, en *Revista Lucha de Clases* (segunda época) No 6, Bs. As., 2006, p. 76.

que la existente 20 años atrás. Parecen haber quedado en la historia los tiempos en que los trabajadores se reconocían más o menos mayoritariamente como peronistas, más allá que continúan votando en forma predominante a candidatos identificados con ese origen político. Según los resultados que hemos obtenido en nuestro trabajo, una mayoría de los trabajadores se reconoce "apolítico", creyendo a su vez, en relación a la identificación política de sus padres, aquellos que se autodefinen como "de izquierda". Este proceso no es, sin embargo, un movimiento unívoco de la conciencia de los trabajadores hacia posiciones clasistas, como ya lo habíamos señalado en un trabajo anterior realizado sobre los obreros del Astillero Río Santiago—también en función de la información recabada por la Encuesta Obrera⁸— y volvemos a constatar, aunque con contornos específicos, entre los trabajadores del Subte. Nuestra investigación nos ha permitido notar que los trabajadores que se reconocen socialmente como "clase trabajadora" o como "clase obrera" hoy son sólo una minoría, y se trata en general de los que tienen mayor edad y a la vez se definen como peronistas. La mayoría se reconoce como "clase media" incluso parte importante de los que se definen como de "izquierda" o vota a los partidos de izquierda, cuestión que creemos es expresión de procesos contradictorios y complejos que operan hoy en la conciencia de los trabajadores, donde se combinan las consecuencias del retroceso ocurrido durante la década anterior con nuevas aspiraciones, expectativas y conclusiones operadas sobre las experiencias más recientes. ¿Cómo modificará la percepción de los trabajadores la mayor actividad sindical evidenciada en los últimos tres años en una parte importante de la clase trabajadora? Es uno de los interrogantes que habrá que responder en trabajos futuros.

Esta investigación no se hubiera podido llevar adelante sin el entusiasmo militante del conjunto del colectivo de la "Encuesta Obrera" (como habitualmente denominamos a nuestro programa de investigación). Ello permitió vencer los obstáculos que se nos fueron presentando en el camino. Sin financiamiento, apelamos a contagiar nuestras ganas por el proyecto y así sumamos nuevos compañeros que hicieron una primera experiencia de investigación. Realizamos seminarios internos de formación teórica y de discusión de trabajos producidos por otros colectivos de investigación. Recurrimos a fiestas y venta de rifas para contar con los fondos para imprimir los cuestionarios de la encuesta y solventar los viáticos. Tuvimos que desarrollar estrategias de diverso tipo para poder acceder a los trabajadores seleccionados en la muestra, con anécdotas variadas. En algunos de

los casos, recibimos la colaboración desinteresada de la organización de base de los trabajadores, como ocurrió en el Subte con el cuerpo de delegados de los trabajadores de Metrovias, cuyo apoyo facilitó enormemente la realización de este trabajo. De conjunto, viene siendo una experiencia enriquecedora para todos los que venimos participando en ella.

Bajo la coordinación general de quien escribe estas líneas, el colectivo de trabajo de la "Encuesta Obrera" está actualmente integrado en la UBA por Adriana Collado, Cecilia Feijoo, Laura Meyer, Daniela Stricker, Rodolfo Elbert, Paula Varela, Valeria Foglia y Carina Riccardelli. Aunque no participaron de la elaboración realizada sobre los trabajadores del subte, también aportaron su esfuerzo y dedicación a la investigación Walter Furlano y Emilio Salgado Quinans. En el caso del trabajo realizado en el subterráneo contamos con la participación activa de Celeste Rouspil, y borradores de los artículos fueron leídos por trabajadores del subterráneo que colaboraron con la investigación. Además, colaboraron en la realización de las encuestas y en su carga un número importante de compañeros, entre los cuales queremos mencionar a Nicolás Madera, Hernán Varela, Mariela Díaz, Verónica Halperín, Damiana Medina, Lisandro Bonini, Santiago Ascencio, Federico Escher, Noelia Bugía, Lía Carusso, Juan Ferenaz, entre otros.

En la UNLP el equipo está coordinado por Silvina Pantanali, Lorena Timko y Diego Di Bastiano.

Dedicamos este trabajo a sus protagonistas, los trabajadores del subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires, uno de los sectores de avanzada, con que cuenta hoy la clase trabajadora argentina.

Agosto de 2007

⁸ Pantanali, Silvina, Timko, Lorena y Di Bastiano, Diego, *Astillero Río Santiago: una aproximación descriptiva a la conciencia de clase de sus trabajadores*, en *Revista Lucha de Clases* (segunda época) No 5, Bs. As., 2005.

DISPUTAS PASADAS, CONQUISTAS PRESENTES

La militancia sindical entre los trabajadores del subterráneo

Cecilia Feijoo y Adriana Collado

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 empresarial, 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 empresarial.

El hecho de que las Jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001 tuvieron 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.

¹ Palacios no renunció a su cargo de secretario general de la UTA sino que en las próximas elecciones del gremio su lista será encabezada por otro representante. Palacios evaluó su no reelección —ininterrumpida desde el año 1985— ante una denuncia realizada por el diario *Perfil* indicando que una empresa, que la esposa y el hijo del sindicalista controlan, posee campos exclusivos en la provincia de Buenos Aires por un valor aproximado de 11 millones de dólares. Lo que se dice todo un trabajador.

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, Grissinópolis, 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 prescinda de algunas de las conquistas empresarias de la época. Generalmente la respuesta empresarial es el intento de despedido 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 defensiva 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 frente a la misma.

1. TIEMPOS DE TRANSICIÓN

UNA CRÍTICA A LA BUROCRACIA SINDICAL

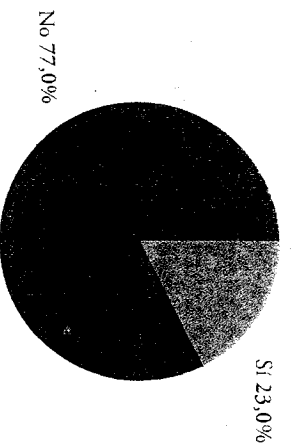
En el subte la elección de delegados en septiembre de 2000 da como resultado que los viejos representantes de la UTA fueron desplazados por activistas y militantes de agrupaciones antiburocráticas que ganan la mayoría dentro del cuerpo de delegados. Este primer recambio y desplazamiento de los antiguos 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 votantes.

En el momento en que se realizó el cuestionario, el 77% 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.

Al preguntárles 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

² Las listas antiburocráticas triunfaron 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, *Prima 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".

Su sindicato, ¿defiende los intereses de los trabajadores?



N= 161 casos. Se excluyeron aquellos que Ns/Nc.

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 torra 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".

Al preguntárles 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 recalitrantes "gordos" de la

¿Por qué su sindicato defiende o no los intereses de los trabajadores?

Sí	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%

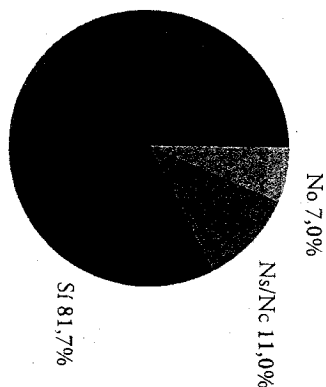
CGT, no poseen entre los sectores activos de los trabajadores legitimidad, poder real o efectivo de representación.

La estructura sindical argentina posibilita, por un lado, la existencia de una casta 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 ofrecen 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.

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

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



N=1176 casos.

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 Zanoh—, 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 transcurra 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.¹

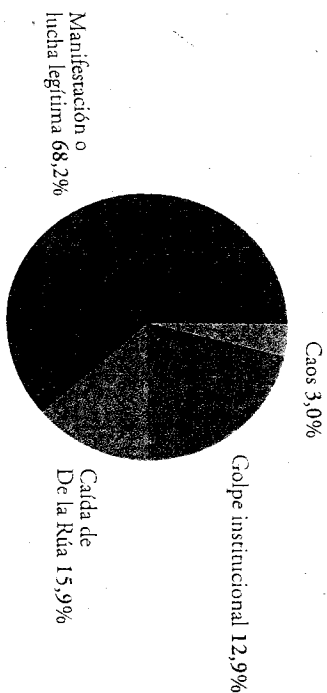
Más allá de la oportunidad que brindó a los trabajadores del subterráneo y al nuevo cuerpo de delegados el cuestionamiento a la política burguesa y la crisis de sus personeros, legisladores de las distintas fracciones en que habían estallado los partidos tradicionales, las movilizaciones y acciones de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

Al preguntárles qué opinaban o recordaban qué 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 la libertad, la corrupción, desencantamiento con un gobierno que pedía 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 movilizand: "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 presión 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, maranza, 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 despióle 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?*



*N= 132 casos. Se excluyeron aquellos que respondieron otros y N/A/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% 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 Sanitllán 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, estalló". Así, durante este período primó la movilización y presión de los trabajadores sobre el gobierno porteño y su legislación 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 legislación asediada por el conflicto con los vecinos organizados en asambleas barriales y populares, así como también las fábricas tomadas 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 Anibal 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 trabajadores³. 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 bolseros 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

³ 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 Bolaterías y Pre Metro. 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 guardaespaldas del 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.

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 SOBRE EL PROCESO 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 empresarial de reorganizar los horarios según la ley finalmente arrancada al Gobierno de la Ciudad, el cuerpo de delegados y los trabajadores reunidos en asambleas resolutorias 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, Bolatería, 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.

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

Acciones protagonizadas por los trabajadores y el cuerpo de delegados, año 2000/04

Presencia de petitorios/ cartas documento	3
Conferencias de prensa	2
Movilizaciones a la Legislatura	6
Escribche al Gobierno de la Ciudad	1
Huelga o paro general activo	6
Imposición autónoma de las 6 horas de trabajo	5

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 empresarial. Como vimos, los trabajadores del subterráneo 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 SINDICAL

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 donde 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.

Al preguntarles a los trabajadores si consideran que los delegados los representan, el 84,8% respondió afirmativamente⁴. 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 aquellos que desracan 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

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%
	Porque hacen política y no comparte sus opiniones	9,4%
	No le interesa lo gremial o sindical	4,3%
No	Falta comunicación entre la base y el delegado	2,2%
		15,9%
Subtotal		15,9%
Total*		100%

*N= 138 casos. Se excluyeron aquellos que eran delegados, otras respuestas y Ns/Nc.

⁴ 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.

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 demócrata 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 LABORAL 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 autenticidad 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.

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

Disposición a la actividad sindical/laboral de los trabajadores

	Disposición a la actividad sindical/laboral			
	Activista	Relativamente activista	Poco activista	Pasivo
Total de trabajadores	24,2%	36,7%	31,3%	7,8%
				Total*
				100%

*N= 128 casos. Fuimos excluido a aquellos trabajadores que recurren al jefe de personal (48 casos).

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 tercerizados⁵. 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 pletas 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 la modificación 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 demostración 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 participen 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 planteen 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

⁵ Ver en esta misma publicación el artículo de Stricker, Daniela, "Privatización. Consecuencias y cambios en la experiencia obrera".

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: MILITANCIA SINDICAL Y CONCIENCIA DE CLASE

La clase obrera argentina se ha caracterizado a lo largo del siglo XX por una ininterrumpida e insistente militancia sindical y política; sus acciones marcaron épocas y diversas etapas de la historia nacional, poniendo límites a la voracidad patronal, así como también impugnaron mediante su acción, por su ubicación en el proceso social de producción material, elementos del orden social capitalista. Su tradición de combate y crítica activa fue duramente doblegada por la dictadura primero y por las derrotas sufridas durante los años '90. Los trabajadores respondieron con luchas largas y duras en la década del '90 pero el ataque de las clases dominantes y del Estado se impone finalmente con la colaboración activa de la burocracia sindical. Las tendencias al anonimato de una clase social que había constituido su historia en sus luchas y en su organización militante fue interrumpida interesadamente por algunos sectores académicos no sólo como la desaparición lisa y llana de la clase trabajadora, sino también como una pérdida de su antigua identidad como trabajador/a. Las fábricas y empresas ya no eran portadoras de sujetos.

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 empresarial, la del Estado y sus representantes, así como la de la propia burocracia sindical de la UTA. La recuperación

El activismo sindical según la definición de clase social de los trabajadores del subterráneo

Definición de clase social	Activismo sindical/laboral				Total*
	Activista	Relativamente activista	Poco activista	Pasivo	
Clase media	19,4%	33,9%	48,3%	53,6%	39,2%
Clase media baja	19,4%	32,2%	19,0%	28,6%	25,0%
Clase obrera	48,4%	15,3%	6,9%	7,1%	17,0%
Clase baja	12,9%	11,9%	19,0%	-	12,5%
Otros	-	6,8%	6,9%	10,7%	6,3%
Total*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*N= 178 casos

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 los alcances, como el grado de proyección, que el activismo realiza 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 la necesidad 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.

Si comparamos cómo se identifican en relación a la clase social a la que pertenecen los trabajadores del subterráneo vemos que entre los activistas son más de la mitad (48,4%) quienes plantean pertenecer a la clase obrera; los relativamente activistas, lo adoptan en una mucho menor medida (15%). Al compararlo con los trabajadores del Astillero Río Santiago, donde tanto los más como los menos activistas, e incluso los netamente pasivos, tienden a considerarse, casi en igual proporción, como pertenecientes a la clase trabajadora. Su identificación como trabajador está menos vinculada a la militancia sindical dentro de su lugar de trabajo y más a otros elementos, como puede ser su experiencia pasada o tradición política. Se puede observar que, contrariamente, entre los grupos de trabajadores del subterráneo hay una vinculación estrecha entre su activismo y la opinión que poseen en cuanto a la clase social a la que pertenecen. Es en esta relación que, quienes tienden a expresar menos activismo o directamente pasividad, se consideran en mayor medida pertenecientes a la clase media.

Si tomamos en cuenta su opinión frente al gobierno de Kirchner en ese momento, entre los trabajadores más activistas es mayoritaria la opinión negativa o regular frente al nuevo gobierno, mientras que entre los sectores poco activistas y pasivos prima la aceptación.

El activismo sindical según la definición de clase social de los trabajadores del Astillero Río Santiago

Definición de clase social	Activismo sindical/laboral				Total*
	Activista	Relativamente activista	Poco activista	Pasivo	
Clase media	37,0%	35,0%	28,6%	32,7%	33,5%
Clase media baja	18,5%	33,3%	39,3%	27,3%	30,0%
Clase obrera	25,9%	20,0%	17,9%	21,8%	21,2%
Clase baja	18,5%	6,7%	10,7%	16,4%	12,4%
Otros	-	5,0%	3,6%	1,8%	2,9%
Total*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*N= 171 casos.

Los trabajadores muestran en sus opiniones fuertes tendencias igualitaristas y solidarias, pero sólo la mayoría del grupo más activista y la mitad del sector relativamente activista extiende sus tendencias a la acción hacia la participación en otras manifestaciones que no sean las propias. Si tomamos en cuenta el conjunto de los trabajadores, el 44,3% ha participado en actividades no ligadas a sus propias reivindicaciones laborales, siendo éste un porcentaje bastante alto si se lo compara por ejemplo con la respuesta que dan los trabajadores del ARS a la misma pregunta (conesta afirmativamente un 18,4%).

El activismo sindical/laboral según la opinión frente al gobierno de Kirchner

Opinión sobre Kirchner	Activismo sindical/laboral				Total*
	Activista	Relativamente activista	Poco activista	Pasivo	
Negativa. Es igual o continuador de lo anterior	37,0%	23,1%	21,3%	19,2%	24,3%
Regular. No encara una verdadera transformación	40,7%	26,9%	17,0%	7,7%	23,0%
No sabe aún, todavía no está claro	11,1%	7,7%	6,4%	7,7%	7,9%
Positiva, aunque los cambios son lentos o difíciles	11,1%	42,3%	55,3%	65,4%	44,7%
Total*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*N= 152 casos. Hemos excluido aquellos que respondieron "otros" y "N/A".

Si tomamos en cuenta las acciones en las que participaron con mayor intensidad el total de trabajadores, éstas son, en primer lugar, los cacerolazos (22,2%), seguidos de la participación en el 1º de mayo (20,5%), el 19 y 20 de diciembre (18,8%), y en menor proporción el 24 de marzo, aniversario del golpe militar

(15,9%). Si tomamos en cuenta cuán activista es el trabajador podemos observar que es el día del trabajador el que adquiere una mayor participación por parte de éstos. La cercanía con los acontecimientos de diciembre de 2001 hace que entre los trabajadores más activistas sea el cacero lazo y la participación el 19 y 20 de diciembre las otras formas de acción a la que más recurrieron. El carácter masivo del acontecimiento se puede observar en que participan en igual proporción tanto aquellos más activistas como los poco activistas, que lo hacen un 22,4% en los cacero lazos y un 17,2% en el 19 y 20 de diciembre. Esta cuestión cambia si tomamos en cuenta otra de las formas de manifestación que se generaliza con las Jornadas de diciembre como son los piquetes, en los que participa sólo un 6,9%.

El activismo laboral/sindical según la participación en manifestaciones

	Activismo sindical/laboral				Total*
	Activista	Relativamente activista	Poco activista	Pasivo	
Si participó de manifestaciones	74,2%	50,0%	37,9%	11,1%	44,3%
Si participó en:					
19 y 20 de diciembre	29,0%	22,0%	17,2%	3,6%	18,8%
Cacero lazo	35,5%	23,7%	22,4%	3,6%	22,2%
Un piquete	19,4%	10,2%	6,9%	-	9,1%
Día del trabajador	45,2%	22,0%	15,5%	-	20,5%
Marcha del 24 de marzo	32,3%	18,6%	12,1%	-	15,9%
Marcha por los derechos de la mujer	22,6%	6,8%	5,2%	-	8,0%
Total*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*N = en 178 casos la respuesta es múltiple.

Hemos dado algunos de los elementos que ubican a los trabajadores del subterráneo, con su experiencia de lucha y su tradición sindical, entre los sectores más activos y militantes de los trabajadores. Hemos indicado, o intentado hacerlo, cómo este sector más activista basa su existencia en el desarrollo de una extendida reflexión y oposición a la burocracia sindical y en una reversión de la dinámica regresiva propia de la década anterior planteando la aparición de elementos activos y de una nueva conciencia de clase, así como tendencias a una identificación común de los trabajadores entre sí, en oposición a las intenciones y voluntad de la empresa y del Estado. 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 estratificación 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 obrera.⁶ 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.

⁶ Ver nota de Rouspill, Celeste: "Un repaso por los últimos años..." en esta misma publicación.

IDEAS Y REPRESENTACIONES POLÍTICAS DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTE

Identificación política, evaluación de los partidos políticos y pensamientos sobre el sistema capitalista

Adriana Collado y Rodolfo Elbert

En la nota "Disputas pasadas, conquistas presentes" vimos cómo, entre los trabajadores del subte, surgió un activismo obrero organizado en torno al cuerpo de delegados que, luchando por reivindicaciones económicas se enfrentó a la dirección de su organización sindical, la Unión Tranviaria Automotor (UTA). Fue en estas luchas que se conformó una organización independiente y autónoma de la patronal y del Estado. La incipiente recuperación de la democracia directa en el lugar de trabajo llevó a los trabajadores a una confrontación de fuerzas entre clases con intereses antagónicos, haciendo explícito el elemento constitutivo del sistema capitalista: la lucha entre el salario y la ganancia. El cuestionamiento que estas luchas implicaron para las prácticas burocráticas del sindicato se profundizó en el marco de la crisis del régimen político. Luego de las Jornadas de diciembre de 2001. En el marco de esta crisis y de la experiencia particular de lucha de los trabajadores del subte durante la misma, este artículo se propone analizar algunos aspectos de las ideas políticas de este grupo de trabajadores. En particular analizaremos cuál es la autodefinition política de los trabajadores del subterráneo y cómo evalúan a los partidos políticos existentes, y la necesidad de tener un partido político propio. Una vez analizadas las opiniones de los trabajadores respecto de los partidos políticos nos centraremos en el análisis de sus visiones políticas más generales sobre la legitimidad y el funcionamiento del sistema capitalista.

LA AUTODEFINICIÓN POLÍTICA DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTE

Uno de los primeros aspectos que tomaremos en cuenta para el análisis de las ideas políticas de los trabajadores del subte son sus respuestas en torno a

Definición política del trabajador

Definición política	Porcentaje
Apolítico	51,3%
Peronista	18,5%
Radical	3,4%
Izquierda	26,9%

N=144 casos. Se excluyeron del cuadro los casos cuya identidad actual o pasada fue categorizada como "Otro".

cual es la definición política que asumen como propia. En el cuestionario de la Encuesta Obrera (EO) preguntamos a los trabajadores como se definían políticamente, obteniendo las siguientes posturas: poco más de la mitad se definió como apolítico, mientras que el segundo grupo en importancia fueron aquellos que se autoperciben como de izquierda (26,9%), seguidos por los trabajadores peronistas (18,5%) y finalmente una mínima proporción que dijo ser radical. A partir de estas respuestas nos interesó indagar los antecedentes familiares y definir qué relaciones se establecen. En el siguiente cuadro podemos ver esta relación, es decir, aquella que existe entre esta identificación actual y la identificación de la tendencia política de la familia.

Tendencia política de la familia, según definición política que asume el trabajador

Tendencia política de la familia	Definición política del trabajador				Total*
	Apolítico	Peronista	Radical	Izquierda	
Apolítico	20,2%	0,8%	0,0%	4,2%	25,2%
Peronista	23,5%	15,1%	2,5%	16,8%	58,0%
Radical	5,0%	1,7%	0,8%	3,4%	10,9%
Izquierda	2,5%	0,8%	0,0%	2,5%	5,9%
Total*	51,3%	18,5%	3,4%	26,9%	100%

*N=144 casos. Se excluyeron del cuadro aquellos que no contestaron alguna de las dos preguntas y los casos cuya identidad actual o pasada fue categorizada como "Otros".

La mayor proporción de trabajadores proviene de familias peronistas (58%), y un grupo menor lo hace de familias apolíticas (25,2%) o radicales (10,9%). Los trabajadores que provienen de familias de izquierda, representan apenas el 5,9% de los encuestados. En el cuadro se observa que la tendencia política familiar no se traduce linealmente en la autodefinición política del encuestado, ya que la importancia de los grupos cambió, perdiendo peso la identidad peronista y ganándolo el bloque de los que se definen como apolíticos (51,3%) y de izquierda (26,9%).

Al relacionar cómo se presenta la trayectoria desde una tendencia familiar a la definición política asumida por los trabajadores, tenemos un primer sector que asume una posición tradicional, es decir, que su propia identidad respeta la identidad política de su familia. Así el 20,2% son apolíticos, el 0,8% radicales, el 15,1% peronistas y el 2,5% de izquierda. El resto de los trabajadores migra hacia tendencias políticas distintas a la familiar.

Podemos observar que la importancia de los grupos de identidad política en el subte varia dependiendo de la edad y del momento de ingreso en la empresa. Entre aquellos trabajadores que ingresaron con posterioridad al año 1994 pierden importancia los que se autodefinen como peronistas (17,8%). El siguiente

cuadro nos muestra que entre quienes ingresaron antes de la privatización, los peronistas representaban el 41,2% y esta proporción es del 26,3% entre los ingresados con posterioridad al año 2003. Un fenómeno interesante es que esta disminución de la importancia de los trabajadores peronistas fue acompañada en el período 1994-2003 por un crecimiento de trabajadores identificados con la izquierda, mientras que entre los que ingresaron con posterioridad a ese período la menor proporción de trabajadores peronistas se traduce en un crecimiento de los trabajadores apolíticos.

Si analizamos la distribución de la autodefinición política según el grupo de edad de los trabajadores, podemos ver también que hay un contraste entre los trabajadores mayores de 40 años y los menores de esa edad. Entre los trabajadores de mayor edad los peronistas representan la mitad del total, mientras que este grupo es sólo del 11% entre los trabajadores de 30 a 40 años y aumenta al 23% entre los más jóvenes. La disminución del porcentaje de trabajadores peronistas se traduce en estos grupos de edad en una mayor influencia de los trabajadores de izquierda y de los apolíticos. Al igual que cuando analizamos la relación entre tendencia política familiar y autodefinición actual, en estas relaciones podemos observar una ruptura generacional al interior de los trabajadores del subte. Los grupos de trabajadores más jóvenes, en su mayoría, y los ingresados más recientemente no responden a la identidad peronista clásica, y pasaron a identificarse en mayor proporción con la izquierda o simplemente como apolíticos. Sin embargo, entre el grupo de trabajadores más jóvenes la simpatía por el peronismo es relativamente más alta que entre los trabajadores, que por la edad, presuminos han sido parte de la historia de lucha en el subte.

Edad y momento de ingreso de los trabajadores según definición política que asumen

	Definición política del trabajador				Total*
	Apolítico	Peronista	Radical	Izquierda	
Total de trabajadores	51,3%	18,5%	3,4%	26,9%	100%
	29,4%	41,2%	5,9%	23,5%	100%
Momento de ingreso	41,6%	17,8%	3,0%	37,6%	100%
	57,9%	26,3%	0,0%	15,8%	100%
Edad	47,1%	23,5%	0,0%	29,4%	100%
	51,6%	11,0%	3,3%	34,1%	100%
	26,5%	50,0%	2,9%	20,6%	100%

*N=144 casos. Se excluyeron del cuadro aquellos que no contestaron la pregunta sobre identidad política y los casos cuya identidad fue categorizada como "Otros".

Como podemos ver, se da entre los trabajadores del subte un doble proceso de cambio ideológico. Por un lado, al interior de sus familias hay un paso

de posiciones peronistas de los padres hacia posiciones apolíticas y de izquierda. Este mismo proceso se da cuando analizamos la relación entre edad e identificación política. Los mayores de 40 años son en su mayor proporción peronistas, mientras que entre los jóvenes adquieren importancia las identidades de izquierda o apolíticas. Es interesante notar que este proceso de ruptura con el peronismo hacia el apoliticismo o la izquierda no se repite en otros sectores de trabajadores incluidos en diferentes estudios de la EO, como los trabajadores del Astillero Río Santiago¹.

Resumiendo: podemos ver que en la actualidad casi la mitad de los trabajadores del subte se consideran apolíticos, mientras que el segundo grupo en importancia es el de los trabajadores que se definieron de izquierda. Pero, ¿se corresponde la identificación política de estos trabajadores con su votación a los partidos existentes? Estos trabajadores, ¿sienten que los partidos los representan? En la siguiente sección vamos a analizar qué piensan los trabajadores de estos partidos, y si estas opiniones confirman la idea de ruptura generacional que analizamos en este apartado.

¿CÓMO VEN LOS TRABAJADORES A LOS PARTIDOS POLÍTICOS?

La experiencia de lucha de los trabajadores del subte, como vimos, los llevó a cuestionar en el plano sindical la relación con la burocracia de la UTA. La ruptura de la relación entre la dirección del sindicato y los trabajadores de base no es más que un elemento de la crisis de legitimidad más amplia del sistema político y sindical tradicional en nuestro país. Una expresión de la crisis de estas pertenencias tradicionales es la creciente identificación de los trabajadores del subte con ideas apolíticas o de izquierda. En esta sección del artículo analizaremos cómo se relacionan estos procesos con el comportamiento político de los trabajadores y su actitud hacia los diferentes identidades políticas. El primer aspecto que tuvimos en cuenta fue su comportamiento político, expresado en las votaciones presidenciales del año 2003. En el cuadro se observa la comparación entre los porcentajes obtenidos por los candidatos en la Capital Federal y los porcentajes que los mismos candidatos obtuvieron entre los trabajadores del subte.

Al comparar el resultado de las elecciones presidenciales de 2003 encontramos que en Capital Federal la fórmula más votada fue la de López Murphy-Gómez Díez, con el 25,9% de los votos, seguido por Elisa Carríó, que obtuvo el 19,9%. Los candidatos de origen peronistas, por su parte, obtuvieron de

conjunto el 43,7%, siendo Kirchner el más votado con un 19,5%. Por su parte, los partidos de izquierda obtuvieron el 3,7%. El panorama es completamente diferente entre los trabajadores del subte que votaron en Capital, donde el más votado fue Néstor Kirchner (40,1%), seguido por los partidos de izquierda (24,1%) y por Elisa Carríó (15,3%). Por otra parte, los candidatos del peronismo neoliberal (Menem-Romero) obtuvieron un escaso 2,2%. A contramano de la elección presidencial en Capital, los trabajadores del subte votaron en mayor medida a Kirchner y a los candidatos de los partidos de izquierda. Del mismo modo resulta significativa la manifestación del 9,3% de voto en blanco o nulo. Si bien este voto no puede adjudicarse exclusivamente a la propuesta surgida desde un sector de la izquierda—como Autodeterminación y Libertad, y el PTS, entre otros—y sectores de activistas de las asambleas populares y fábricas ocupadas, es importante ponerlo de manifiesto, ya que en la votación de la Ciudad apenas alcanzó el 2% y se contrapuso como manifestación de una elección con escaso voto “bronca” en comparación con las de octubre de 2001.

En el plano político la crisis de legitimidad se expresó en las Jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001. La expropiación política de aquellas Jornadas se comenzó a consolidar una vez asumido el presidente Kirchner—la “nueva conducción”, de un PJ que abandonaría al neoliberalismo y la convertibilidad—, quien sumó a sectores políticos de diferentes tendencias, y bajo el maquillaje de

Distribución resultado elecciones 2003-04 en Ciudad de Bs. As. y entre los trabajadores del subte

	Ciudad de Buenos Aires	Trabajadores del subte
% Participación	77,2%	89,9%
Votos positivos	98,0%	90,7%
Votos blancos y nulos	2,0%	9,3%
Total	100%*1	100%*2
López Murphy-Gómez Díez	25,9%	5,8%
Rodríguez Saá-Posse	8,2%	4,4%
Menem-Romero	16,0%	2,2%
Carríó-Gutiérrez	19,9%	15,3%
Kirchner-Scioli	19,5%	40,1%
Partidos de izquierda	3,7%	24,1%
Moreau-Losada	0,8%	0,7%
Otros	6,1%	7,3%
Total	100%*1	100%*2

*1 Fuente: www.mininterior.gov.ar/electores/estadistica/c_03_pres.asp

*2 N= 80 casos. Se excluyeron a quienes no votaron en la Ciudad de Buenos Aires.

¹ En la naviera Astillero Río Santiago también es más importante el porcentaje de trabajadores que provienen de familias peronistas (51,6%). Sin embargo, entre estos trabajadores, sólo el 7,6% se identifica como de izquierda en la actualidad, proporción mucho menor al 26,9% de los trabajadores del subte que adoptan esta postura (*Revista Lucha de Clases* N° 5).

algunas reformas políticas logró pasivizar el proceso de luchas callejeras y acción directa. La recuperación económica de los últimos años fue bajo el gobierno que apoyándose en el control de la "caja" del Estado puso progresivamente de su lado al aparato del PJ, sumando a sectores provenientes de la CTA, a movimientos de desocupados y a referentes de los movimientos de derechos humanos. Pero hasta qué punto será posible reconfigurar el sistema bipartidista argentino no podemos preanunciarlo, sólo podemos decir que las Jornadas de 2001 expresaron una profunda crisis de representación de los partidos tradicionales. Recordemos que fue discutido durante aquellas elecciones nacionales que la dispersión de listas del PJ mostraba la debilidad del sistema de partidos.

¿Considera que los siguientes partidos representan a la clase trabajadora?

	Peronismo	Izquierda	ARI	Radicalismo
Si representa a los trabajadores	21,0%	42,6%	7,4%	1,7%

Si bien el comportamiento electoral de los trabajadores del subte en la elección presidencial es un indicador de la evaluación que ellos realizan de los diferentes partidos, el haber votado a ciertos de ellos no significa que los trabajadores necesariamente creen que éstos representan sus intereses. En el siguiente cuadro podemos observar el resultado de esa evaluación para diferentes partidos políticos.

Habíamos visto que el peronismo fue el más votado entre los trabajadores del subte. Sin embargo, este apoyo electoral no se refleja necesariamente en una valoración positiva del peronismo. Sólo el 21% de los trabajadores cree que el peronismo representa sus intereses. También hablamos analizado que la izquierda obtuvo un 24,1% de los votos, lo cual es bastante menos que el porcentaje de trabajadores que considera que la izquierda los representa. Por el contrario, la relación entre el voto y la percepción de representación de sus intereses es inversa, pues mientras que cerca del 40% votó a Kirchner, el 42,6% considera que la izquierda representa sus intereses. Finalmente, un partido que obtuvo poco más del 15% de los votos (ARI) es evaluado como representando los intereses de los trabajadores sólo por el 7% de los encuestados.¹

EL PERONISMO Y LA IZQUIERDA SEGÚN LOS TRABAJADORES DEL SUBTE

Como vimos, las listas más votadas entre los trabajadores del subte fueron las pertenecientes al peronismo y a la izquierda, y este peso relativo se invierte al considerar que partido representa a los trabajadores. Lo cierto es que, al ser la

izquierda y el peronismo los partidos que obtuvieron un mayor reconocimiento como representantes de los intereses de los trabajadores, decidimos conformar una nueva variable que distinga los siguientes grupos: aquellos trabajadores que piensan que el peronismo representa sus intereses pero no lo hace la izquierda; los que piensan que la izquierda sí representa los intereses de los trabajadores pero no el peronismo; quienes piensan que tanto el peronismo como la izquierda representan estos intereses; y los que creen que ninguno de los dos expresa los intereses de la clase trabajadora.

En el cuadro podemos observar la distribución de los encuestados en estas categorías de la nueva variable.

Qué partidos representan a la clase trabajadora, según definición política, momento de ingreso y grupo de edad

Total de trabajadores	Peronista	Izquierda	Tanto el peronismo como la izquierda	Ni peronismo, ni izquierda	Total*
	14,3%	(37,9%)	8,7%	39,1%	100%
	19,7%	19,7%	9,8%	50,8%	100%
	27,3%	30,3%	15,2%	27,3%	100%
	0,0%	65,2%	6,5%	28,3%	100%
	30,0%	25,0%	15,0%	30,0%	100%
	9,1%	(47,5%)	6,1%	37,4%	100%
	21,6%	16,2%	13,5%	48,6%	100%
	14,3%	(42,9%)	5,7%	37,1%	100%
	7,0%	39,5%	8,1%	45,3%	100%
	30,0%	30,0%	12,5%	27,5%	100%

*N=159 casos. Se excluyeron del cuadro aquellos que no contestaron la pregunta sobre identidad política y los casos cuya identidad fue categorizada como "Otros".

El 14,3% considera que únicamente el peronismo representa sus intereses, conformando un pequeño grupo que mantiene una posición tradicional. Poco más de un tercio (37,9%) considera que sólo los partidos de izquierda lo representan, y cerca del 9% piensa que tanto el peronismo como la izquierda representan a los trabajadores. La proporción más importante (39,1%) considera que ni el peronismo ni la izquierda representan sus intereses.

Entre los trabajadores del subte existen tres grupos claramente definidos en cuanto a su identidad política: apolíticos, peronistas y de izquierda. Entre los apolíticos es mayor la proporción de los que creen que, ni el peronismo ni la izquierda, represente a los trabajadores. Estos trabajadores son quienes mejor expresan el "que se vayan todos", conformando el núcleo de trabajadores escépticos de las organizaciones partidarias, desconociendo, a su vez, las diferencias

entre partidos patronales y partidos de trabajadores. Por otro lado, quienes se definen como de izquierda consideran en su mayoría que sólo la izquierda representan los intereses de los trabajadores. Y finalmente hallamos el sector que mantiene la tradición peronista, considerando que sólo el peronismo, o bien el peronismo y la izquierda representan a los trabajadores. Lo distintivo de esta relación es que el PJ ya no representa para los trabajadores, que reiniciaron sus luchas en esta primera ola reivindicativa, el partido que fuera en el pasado.

Al tomar en consideración los tres cortes generacionales delineados por la experiencia dentro del subte vemos que el momento de ingreso a trabajar pone de manifiesto que los más antiguos (30%) consideran al peronismo como el único partido que representa los intereses de los trabajadores. Para el 47,5% que ingresó después de la privatización (entre 1994-2003) son los partidos de la izquierda quienes representan a los trabajadores, y el 48,6% de los trabajadores que ingresaron después de 2003 dice que ni la izquierda ni el peronismo los representa. Estos porcentajes reflejan la tendencia hacia la crítica a los partidos tradicionales, que entre los trabajadores que ingresaron después de 2003 incluye también a los partidos de izquierda. Habíamos visto que estos trabajadores eran mayormente apolíticos, lo cual explica en parte su evaluación negativa tanto del peronismo como de la izquierda.

Las Jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001 significaron uno de los puntos más altos de la crisis de legitimidad del régimen político argentino. Desde un punto de vista más general, la imposibilidad del gobierno de reconstruir un sistema de partidos o coaliciones más o menos estables que reemplacen al bipartidismo, es otro de los elementos donde esto se pone de manifiesto. La alternancia electoral entre el PJ y la UCR quedó desmembrada. Las elecciones presidenciales de 2003 dieron cuenta de esta dispersión del PJ, que si bien aumentó en número de diputados y senadores no es hoy un partido único, más bien se trata de coaliciones políticas inestables que tienden a ocupar espacios electorales pero que lejos están de ser el viejo peronismo con el que se identificaron sectores de la clase trabajadora y de los jóvenes de clase media en los años '70. En la sección anterior pudimos analizar cómo estos procesos histórico-sociales también tienen una expresión en la identidad política de los trabajadores del subte, con la pérdida de importancia de la identidad peronista. En ese momento, los trabajadores del subte se encontraban organizados democráticamente para luchar por sus reivindicaciones, lo cual muchas veces los enfrentó con este mismo régimen, como veremos en el artículo "Un repaso por los últimos treinta años de los trabajadores del subte". Esta experiencia de lucha y la crisis más general de nuestro país son el marco histórico en el cual se dan las definiciones sobre identidades políticas y las evaluaciones que hicieron nuestros entrevistados. Pero la crisis de legitimidad del régimen político no emplea ni termina

en las Jornadas de diciembre como único acto, sino más bien es parte de un proceso más amplio de lucha de clases, que con avances y retrocesos aún no resuelve su salida histórica. Es por ello que la lectura más profunda de la opinión de estos trabajadores del subte nos muestra la contradicción de un sector mayoritario, que desde el punto de vista de su experiencia de lucha, y a pesar de considerarse a sí mismos como apolíticos o de izquierda y denunciar que el peronismo no representa sus intereses, optan por votar para gobernar el país, como pudimos ver en el 40% que votó a Néstor Kirchner.

LA NECESIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN PROPIA DE LOS TRABAJADORES

Luego de analizar cómo entre los trabajadores del subte se presenta esta crisis de legitimidad de los partidos producto de la crisis de 2001, cuando en las calles se cuestionaba también el rol de las instituciones del Estado, el presidencialismo y la justicia, nos interesa considerar ahora qué piensan los trabajadores sobre la necesidad de construir su propio partido, siendo que encuentran a los existentes poco legítimos para sus intereses. Preguntamos a los trabajadores: ¿es necesario que los trabajadores tengan su propio partido? En el cuadro podemos ver la evaluación que hacen los trabajadores en relación a que la clase obrera necesite o no un partido político propio.

La mayoría considera que es necesario un partido propio de los trabajadores. Si tenemos en cuenta cómo se definen políticamente, claramente son quienes se definen de izquierda los que prefieren esta opción (79,1%) más de lo que la prefieren los peronistas o los apolíticos. Una relación similar encontramos entre

Definición política y qué partido representa a los trabajadores según si es necesario un partido propio de la clase trabajadora

Definición política	Es necesario un partido propio de la clase trabajadora			
	Sí	No	Total*	
Total de trabajadores	57,9%	42,1%	100%	
Definición política	Apolítico	50,0%	50,0%	100%
	Peronista	46,9%	53,1%	100%
	Izquierda	79,1%	20,9%	100%
	Peronismo	35,0%	65,0%	100%
	Izquierda	78,8%	21,2%	100%
¿Qué partido representa a los trabajadores?	Tanto el peronismo como la izquierda	57,1%	42,9%	100%
	Ni el peronismo, ni la izquierda	53,6%	46,4%	100%

*N=159 casos. Se excluyeron del cuadro aquellos que no contestaron la pregunta sobre identidad política y los casos cuya identidad fue categorizada como "Otros".

la evaluación de la representatividad de los partidos políticos y la necesidad de un partido propio de la clase trabajadora. Aquellos que consideran que el partido peronista es el único que representa sus intereses, en general no consideran necesario un partido propio de los trabajadores. Contrariamente, quienes opinan que sólo los partidos de izquierda representan sus intereses son los que en su mayoría creen que es necesario este partido. Los otros dos grupos se encuentran en un punto intermedio, con sus opiniones divididas a la hora de evaluar esta necesidad. Sin embargo, más allá de la afirmación de la necesidad de que los trabajadores tengan un partido político propio, son diferentes sus ideas respecto de la justificación de esta necesidad.

Los trabajadores necesitan o no su propio partido porque...

	%
...es necesaria una organización de tipo clasista	27,8
...es necesaria una organización política que defienda las luchas	63,9
...es necesaria una organización de gente honesta y no corrupta	8,3
Total	100
...pero es necesario algún tipo de organización de los trabajadores	29,2
...somos todos individuos, no necesitamos una organización	20,8
...es imposible porque el trabajador no está preparado para eso	50
Total	100

Entre aquellos que sí creen necesario construir un partido propio de los trabajadores, la mayoría (63,9%) opina que se trata de un partido que asuma las tareas de representación política con el compromiso de defender los intereses de los trabajadores, apoyarlos en sus luchas, ganando credibilidad popularmente, etc. Entre sus respuestas encontramos a quienes dicen: "Lamentablemente el trabajador desde hace unos cuantos años no tiene una militancia política y si estamos en un sistema democrático, los trabajadores deberíamos tener mayor representación. Necesitamos crear el arma política para defendernos y organizarnos, para luchar, para que nos escuchen, para tener un representante en el gobierno, aunque la defensa está en el propio trabajo. Sería la única forma de que los represente alguien representativo, de los trabajadores. Un partido propio es el organismo por el cual el trabajador puede hacerse respetar porque sabría lo que piensa la mayoría de los trabajadores, podríamos ser escuchados y proponer, se plantearía todo lo que se necesita, sería bueno que el obrero tenga más derecho para reclamar y tener quien lo defienda". Del mismo modo, "sería un partido político que se preocupara realmente por los trabajadores y una forma de comprender la situación, de crear representatividad

desde las bases para poder definir intereses propios, evitar la corrupción y ganar más credibilidad para el resto de los trabajadores". Algunos aluden a la necesidad de un partido considerando la situación dentro del establecimiento de trabajo; así tenemos a quienes creen que es "la única manera que podamos conseguir trabajo, o bien porque si hay algún problema, tiene que haber algún delegado para resolverlo, sería como acá en subte, los trabajadores no son absorbidos por la UTA, se sientan con el gobierno y el patrón de civil a negociar, se necesita un aparato legal que nos acompañe para resolver democráticamente el problema que surge en el trabajo".

Por otro lado, el 27,8% de los que apoyan la creación de un partido de los trabajadores, define que esto es necesario porque debe existir una organización que se plantee como partido de una clase social frente a los partidos patronales/tradicionales. Es decir, una organización que implemente, en sus palabras, "un modelo acorde a estos intereses y que sea capaz de llevar adelante el país". En algunos casos, la izquierda es referenciada como una posibilidad. Si bien estos sectores no plantean la necesidad de revolucionar las relaciones sociales de producción, sí encuentran que sus necesidades políticas se unen a sus necesidades como trabajadores, y que son éstas las que necesitan una organización política de intereses comunes. En cierta medida, lo que plantean es la necesidad de una organización clasista de los trabajadores enfrentada a los capitalistas y patronos, es decir, que el principal motor de unidad sea el ser trabajador, y el compartir intereses comunes tales como la organización de base democrática, el aumento de salario, la mejora en las condiciones de trabajo, etc. En sus propias palabras nos dijeron que es necesario un partido propio de la clase trabajadora porque "defendería los intereses que tenemos en común, decidiríamos los destinos del país directamente". O bien porque "los trabajadores deberíamos tener una dirección propia, para diferenciarse de los partidos burgueses, para plantear un modelo a favor del trabajador, por la unidad hacia un fin común, porque somos nosotros quienes podríamos definir mejor en el trabajo y las necesidades sociales, sería bueno porque el obrero es el único que sabe qué le conviene y qué no, sería el único sector político que plantee las necesidades e intereses de la clase trabajadora, llevar un país adelante es organizar a la clase obrera, para defender sus intereses de clase, tener una ideología y un camino a seguir".

El 42,1% de los trabajadores opina que no es necesario tener un partido propio. La mitad de éstos explica su respuesta negativa mediante justificaciones conformistas, bajo un discurso de imposibilidad que asume posiciones conservadoras. "El trabajador no está preparado, es trabajador no político, están bien los existentes, la plata no tiene amistad, no creo que sea posible". E incluso opiniones claramente reaccionarias, como ser: "las cabezas negras son más corruptas". Sin embargo, también tenemos que decir que el 29,2% de los

trabajadores que considera que no es necesario que los trabajadores tengan su propio partido justifica su visión diciendo que es necesaria una política que represente sus intereses, pero no un partido. Estos trabajadores critican en general a los partidos políticos diciendo que son una "bandera política", un tipo de organización cerrada a la participación democrática y creen que toda organización partidaria tiende a burocratizarse, o bien que, los "partidos no solucionan nada, no van a llegar a nada, ni tampoco a ser gobierno". Otro sector cree que es necesario no incluir a otros sectores diciendo que "tendría que representarnos a todos, no sólo a los trabajadores sino también a otros grupos como los desocupados, estudiantes, clases medias, etc., o bien, tendrían los trabajadores que ser directamente parte del Estado". Lo común en estas respuestas es que, a pesar de no considerar necesario que los trabajadores tengan su propio partido, sí consideran necesario algún tipo de organización colectiva de los trabajadores, o bien asumen que ésta ya existe, y dicen que hay que incluir a otros sectores. Resumiendo, podemos decir que entre los trabajadores del subte la necesidad de una organización propia es la posición mayoritaria, aunque existe cierta discrepancia a la hora de plantear qué tipo de organización. Del mismo modo, todas las visiones tienden a confluir en necesidades del tipo reivindicativas, con expectativas de una organización para presionar porque se implementen reformas más beneficiosas para los trabajadores. Nos encontramos en un momento donde la idea de una organización política propia de los trabajadores es difusa, entre conformar organizaciones para pelear reformas dentro del sistema capitalista o luchar por su abolición. Sin embargo, es destacable que un pequeño sector de trabajadores plantea elementos clasistas, recomando de alguna forma la experiencia de los años '70, y expresando que en el fondo éstos elementos espontáneos no son sino una de las formas embrionarias de lo consciente.

A continuación podemos analizar una de las expresiones de estos elementos clasistas, es decir, la evaluación que hacen los trabajadores del funcionamiento del sistema capitalista.

EL SISTEMA CAPITALISTA SEGÚN LOS TRABAJADORES DEL SUBTE

Si bien no podemos afirmar que en la Argentina existe una acción anticapitalista de la clase obrera, esto no quiere decir que todos o siquiera la

Si	7,4%
No	84,7%
Ns/Nc	8,0%
Total*	100%

*Considera que el capitalismo es un sistema justo?

*N=176 casos.

mayoría piensan que el capitalismo es un sistema económico-social justo. Reanalizamos esta pregunta a los trabajadores del subte, con el fin de conocer las opiniones de este sector de trabajadores, y obtuvimos lo siguiente.

La gran mayoría de los trabajadores considera que el capitalismo es un sistema económico-social injusto, es decir, que este sistema no encuentra amplia legitimidad entre los trabajadores del subte. Una proporción menor (7,4%) cree que es un sistema justo y una parte similar no supo contestar a la pregunta. Ahora bien, este dato por sí solo no nos dice demasiado acerca del contenido ideológico que tienen las evaluaciones negativas que realizan los trabajadores del sistema capitalista. Es por ello que a continuación de esta pregunta se pidió que justificaran su opinión. Entre aquellos que consideraron al capitalismo un sistema justo no hubo una gran variación en la justificación de las respuestas. La mayoría hacía hincapié en el carácter de igualdad de oportunidades y posibilidades de desarrollo que brinda este sistema. Estos trabajadores afirmaron que el capitalismo es justo porque "va de la mano con el país; si triunfan ellos, crece el país". Si bien hay problemas, la crítica no apunta al sistema en sí, sino a cómo éste funciona en nuestro país. "El capitalismo sí es justo, lo que hagan los políticos es otra cosa". También fueron responsabilizados los sindicalistas ya que "si invertís podés capitalizar, el problema es la corrupción de los sindicalistas que no pelean por los derechos de los trabajadores"; finalmente, algunos responsabilizaron a las personas en general más que al sistema capitalista o a algún sector en particular: "el sistema no es injusto, pero las personas son egoístas".

Por otro lado, el 84,7% de los trabajadores considera que el capitalismo es injusto. Entre estos 149 trabajadores hubo diversas justificaciones, que podemos agrupar en las siguientes interpretaciones.

Tipos de justificaciones para la injusticia del capitalismo

Crítica a la desigualdad	70,2%
Crítica humanista	9,5%
Crítica antiimperialista	5,4%
Ns/Nc	14,9%
Total*	100%

*N=149 casos.

Como podemos ver en el cuadro anterior, el grupo más relevante (70,2%) considera que el capitalismo es injusto porque implica una distribución desigual de recursos entre diferentes sectores sociales. Las interpretaciones de estos trabajadores, de todas formas, tienen algunas diferencias entre sí. Hay algunos que hicieron énfasis en el carácter de clase de los sectores entre los

cuales se da esta distribución desigual de la riqueza, afirmando que "es un sistema que se hizo todo para un solo sector, el capitalista. Al tirar para los de arriba, beneficia a la parte empresaria contra los trabajadores y defiende ciertos intereses, los que más le convienen; es justo para el capitalista". Según estos trabajadores, este es un sistema organizado "para la gente de arriba, porque se beneficiar siempre los de mayor poder y plata. Plantea el enriquecimiento de una clase, de un sector limitado de la sociedad. Hay mucha diferencia entre clases, ellos sólo quieren ganancias, explotando a la gente. (El sistema capitalista) siempre tiró contra el obrero". El problema con el capitalismo es, entonces, que "se basa en los intereses económicos personales para la clase alta, y esclaviza a las clases media y baja". Entre estos trabajadores también se realizaron algunas interpretaciones que, si bien denunciaban la injusticia distributiva del capitalismo, no la identificaban con ninguna clase social en particular. Para ellos el capitalismo es injusto "porque la riqueza tendría que estar repartida más equitativamente, y hay cosas a las que se les tendría que dar prioridad, es decir, el problema de este sistema es que no están bien distribuidas las ganancias, se distribuye la riqueza entre unos pocos o no se fija en todos por igual". Esta desigualdad consiste en que "no todos tienen las mismas oportunidades, no existe la igualdad de posibilidades y a que el reparto de las utilidades no es proporcional con quienes las generan. En resumen, no se distribuyen las riquezas, siempre están apretando a los más pobres".

Por otro lado, el 9,5% de los que denunciaron la injusticia del capitalismo basaron su respuesta en una crítica a los valores sustentados por este sistema. Estos trabajadores lo definieron como un sistema individualista, burocrático o autoritario, pero siempre haciendo hincapié en la dimensión ética del sistema. Finalmente tenemos entre quienes opinan que el capitalismo es injusto, un 5,4% que dicen que se exportan las riquezas en detrimento del país, estableciendo una relación desigual entre países y haciendo hincapié en algún aspecto antiimperialista. De este modo, las respuestas que se encuentran son "porque se llevan las riquezas a otros países, a sus países de origen, es un sistema perverso, porque a los países subdesarrollados nos oprimen, o bien, no representa a la idiosincrasia argentina, a la clase obrera, porque en Norteamérica el obrero vive bien, acá no".

¿ES POSIBLE UN SISTEMA ALTERNATIVO AL CAPITALISMO?

Como ya vimos, la mayor parte de los encuestados considera que el capitalismo es un sistema económico injusto. Esta oposición nos dice que los trabajadores denuncian la ilegitimidad del sistema, aunque esto aún no nos dice mucho respecto de la posibilidad de que exista una organización social alternativa. Preguntamos a los trabajadores si creían que era posible un sistema

alternativo al capitalista. En el siguiente cuadro podemos ver qué piensan los trabajadores de esta cuestión y podemos analizar cuáles son las diferentes definiciones de este posible sistema alternativo.

¿Es posible un sistema alternativo al capitalismo y por qué?

SI 78,3%	Sería un sistema basado en el interés de los trabajadores	14,3%
	Estaría basado en una distribución justa entre trabajadores y empresarios	33,6%
	Sería un sistema más democrático	24,4%
No 21,7%	Sería un sistema más honesto y humano	12,6%
	Ns/Nc	15,1%
Total	Total	100%
Total 100%		

*N= 152 casos. Se excluyeron del cuadro a quienes respondieron Ns/Nc a si consideraba posible o no un sistema alternativo al capitalismo.

La mayoría de los trabajadores (78,3%) considera que sí es posible un sistema alternativo al capitalismo. Sin embargo, no todos comparten la misma idea en relación a cómo debería ser ese sistema. El 33,6% dice que un sistema alternativo al capitalismo tiene que estar fundado en una distribución más equitativa de las riquezas, sin que esto implique la supresión de la propiedad privada. La lectura de estas respuestas muestra que estos trabajadores tienden a plantear que sería necesario que se equilibren los distintos intereses de clase, donde los capitalistas no se lleven tanto, que repartan sus ganancias, que inviertan en un Estado fuerte que se ocupe de la educación, la salud, la vivienda, con trabajo para todos, etc. Algunos pocos lo referencian con su trabajo, planteando que se distribuyan las horas entre los desocupados, o que se promueva la capacitación laboral. Si consideramos las razones por las cuales es posible un sistema alternativo, distinguiendo a los trabajadores según su identidad política como apolíticos, peronistas o de izquierda, tendríamos que, para quienes se dicen apolíticos un sistema alternativo sería "repartiendo las ganancias justamente. Invirtiendo en el país, sin corrupción. Si la gente que tiene dinero puede prestar plata con intereses racionales a países que quieren producir. Un capitalismo social. Tendría que premiar el esfuerzo de la gente, siendo más equitativo en la distribución del ingreso, capacitando al que no tenga trabajo para que consiga lo mejor. Una mejor distribución de los ingresos, equitativa para los trabajadores y equilibrar los distintos intereses de clases. Por ejemplo: el Plan Fénix, me parece viable". Para quienes se dicen peronistas, "imponiendo metas nacionales, con auditorías privadas y estatales. Tiene que haber mejor distribución de la riqueza y del trabajo, un plan nacional de trabajo y participación en la riqueza. El capital tiene que defender sus intereses, y la dirigencia política tiene que defender los intereses de los trabajadores y del

Estrado, abrir fábricas, y no gastar plata en cualquier cosa. Repartir las ganancias. (Que) los flujos de capital, los beneficios, los controle la gente, la mayoría. Más organizado. Mejor distribuidas las ganancias de las empresas. Que priorice a los trabajadores. Desarrollarse y crecer. El Estrado, que dé educación, salud, etc. Que se mejore el país para la juventud de ahora, que se consiga más laburo. Trabajo para todos, economía pareja, igualdad". Y para quienes se definieron como de izquierda, "el Estrado grande, tiene que manejar las instituciones y redistribuir las ganancias. Más solidario, donde se repartan las riquezas y se garantice lo indispensable: trabajo, salud, etc., para la gente. Uno más equilibrado, en el cual todos puedan ganar por igual, que sean beneficiados tanto la clase obrera como los empresarios. Mayor decisión social y mayor distribución económica. Un sistema que sea más equitativo. Que represente los intereses del pueblo realmente. Con mayor equidad, mejor distribución de los ingresos".

El 24,4% expresa que no es necesario destruir el sistema capitalista pero sí hace falta hacerlo más democrático. Para ellos, el problema se soluciona "con mayor colaboración entre trabajadores y empresarios, con otro presidente, un punto intermedio entre la derecha y la izquierda, más igualitario, con más democracia, que se dedique a defender al pueblo, etc.". En un sentido, las anteriores respuestas y éstas son similares. Lo que las diferencia es que éstas ponen el peso en reformas democráticas. Así tenemos que, para los apolíticos se trata de "representantes en todos los niveles, que escuchan y puedan verificar a los que tienen el poder. (Con) democracia, participativo. Son importantes los valores éticos y religiosos. Que se dedique a defender al pueblo". Para los peronistas, "con otro presidente. Estar en un sentido democrático. Poder pensar libremente. Una forma de gobierno que tenga en cuenta en igual medida los intereses de los empresarios y también de los trabajadores, porque la base de la sociedad es el pueblo argentino. Que gobiernan para el pueblo, como la primera época de Perón. Que los empresarios den más a los trabajadores". Y para los de izquierda es cuestión de un "sistema participativo, libre, democrático, que los trabajadores sean artífices de su propio destino. Se comenzaría con un sistema de transición tipo países nórdicos europeos, de perfil socialista y sin capitalismo salvaje. Abortar egoísmo, podríamos hablar de socialismo democrático aunque tiene que existir diferencia. Distinto a lo que existe hoy. Una política que tienda a achicar esas diferencias. En colaboración de todos los partidos, con una economía no por provincias sino en general de todo el país. Que no se fragmente la economía, sino (que sea) sólida. Invertir el sistema que tenemos. La contracara de este sistema. Poniéndose todos de acuerdo en salir de la rutina". El 14,3% asume una postura más radical que las anteriores, afirmando que es necesario un sistema basado en los intereses de la clase trabajadora. Algunos hicieron referencia a

que los obreros o trabajadores tienen que manejar o gobernar el sistema en beneficio propio, más allá de que no todos caracterizan como socialista a este nuevo sistema. Estas respuestas tienden a mostrar una valoración clasista de un sistema alternativo, diferenciando los intereses de una u otra clase. No existen grandes diferencias a la hora de considerar cómo se definen políticamente, ya que sus respuestas son del tipo: "tiene que estar a favor del obrero, que tire más para el obrero, que no haya patronos o bien, directamente simular al comunismo, el socialismo". Finalmente, el 12,6% son trabajadores que otorgan un valor humanitario y, en algunos casos, asistencialista, a la conformación de un nuevo sistema, que debería ser más humano, justo, honesto, sin injusticias o corrupción. Más allá de las diferencias entre las interpretaciones de cómo debería ser el sistema alternativo al capitalismo, es un dato importante saber que la mayoría de los trabajadores del subte considera que este sistema es posible. La importancia de los trabajadores que aceptan la posibilidad de un sistema alternativo es diferente si relacionamos estas respuestas con algunas de las variables de identificación ideológica y política que describimos en secciones anteriores.

Definición política según si es posible un sistema alternativo

Definición política	¿Es posible un sistema alternativo?		Total*
	Sí	No	
Total de trabajadores	78,3%	21,7%	100%
Apolítico	66,7%	33,3%	100%
Peronista	86,2%	13,8%	100%
Izquierda	91,1%	8,9%	100%

*N = 152 casos. Se excluyeron a quienes respondieron NS/NC a la pregunta si es posible un sistema alternativo.

Casi el 80% de los trabajadores del subte cree que es posible un sistema alternativo al capitalismo. Está claro sin embargo que hay algunos grupos de trabajadores que admiten esta posibilidad en mayor medida que otros. Con respecto a la autodefinition política, entre quienes se identificaron con la izquierda esta posibilidad es más tenida en cuenta que entre los trabajadores peronistas o apolíticos.

Por otra parte, hay una clara diferencia entre aquellos que consideraron al capitalismo como un sistema injusto, que en su gran mayoría aceptan la posibilidad de un sistema alternativo, y aquellos que creían que el capitalismo es justo, que es el grupo más escéptico respecto de esta posibilidad. Finalmente, no hay mayores diferencias en estas opiniones entre aquellos que creen que es necesario un partido de los trabajadores y los que no lo creen necesario, ya que

en ambos casos alrededor de dos tercios de los encuestados creen que es posible un sistema alternativo.

¿Es posible un sistema alternativo al capitalismo?, según evaluación de la injusticia del capitalismo y evaluación de la necesidad de un partido de trabajadores

	¿Es posible un sistema alternativo?		Total*
	Si	No	
Total de trabajadores	78,3%	21,7%	100%
¿Cree que el capitalismo es un sistema justo?	Si	40,0%	100%
	No	80,7%	100%
¿Es necesario que los trabajadores tengan su propio partido?	Si	78,9%	100%
	No	75,0%	100%

*N=152 casos. Se excluyeron del cuadro a quienes respondieron Ns/Nc a la pregunta si es posible un sistema alternativo.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Los trabajadores del subte son un sector con ideas políticas heterogéneas, aunque se puedan identificar algunas tendencias principales. En primer lugar, estos trabajadores se identifican políticamente como apolíticos, peronistas o de izquierda. Estas tres identidades son las más relevantes, aunque su presencia es diferente en las distintas generaciones. Los trabajadores de más edad y experiencia laboral en el subte se identifican en mayor medida con el peronismo, mientras que aquellos que ingresaron luego de la privatización y hoy tienen entre 30 y 40 años tienden a identificarse como de izquierda y apolíticos. Este proceso también se refleja en la relación entre identidad política familiar y su actual identificación, siendo que los trabajadores del subte pasaron en gran medida de familias peronistas a identidades actuales apolíticas o de izquierda, más allá de que el peronismo continúa siendo significativo. Por otra parte, más allá de la propia identificación, es importante entre el total de trabajadores la visión de que la izquierda expresa sus intereses, mientras una mayoría cree que no lo hace ni el peronismo, ni la izquierda. Los trabajadores del subte en sus respuestas tienden en su mayoría a no identificarse claramente con el peronismo, y expresan la búsqueda de alternativas al considerar la necesidad de un partido propio. Las alternativas se dividen entre un sector con ideas clasistas y un sector que cree que los trabajadores deben organizarse pero no en un partido político. Finalmente, los trabajadores evalúan mayoritariamente, que el capitalismo es un sistema económico injusto y que es posible un sistema alternativo.

PRIVATIZACIÓN: CONSECUENCIAS Y CAMBIOS EN LA EXPERIENCIA OBRERA

Daniela Stricker

Hacia fines de los '80, el Estado y el *establishment* pusieron en pie una estrategia de vaciamiento de las empresas públicas y de hacerlas aparecer como ineficientes, y sobre esta base, propugnaron por su privatización. A partir de aquí comenzó a circular en la opinión pública, medios de comunicación y ámbitos académicos la idea de que el Estado no era capaz de solventar el buen funcionamiento de las empresas de servicios que dependían de él hasta ese momento, tales como: ferrocarriles, teléfonos, agua, luz, gas, petróleo, transporte aéreo, asfíleros, correos, etc. Se decía que eran deficitarias, lo que llevaba a la imposibilidad de realizar inversiones para renovar la tecnología. Ese fue el discurso utilizado por las cúpulas empresariales y políticas, con apoyo de los sectores sindicales, para justificar la concesión de los servicios públicos a manos privadas.¹

Un ejemplo es la privatización por concesión del transporte de pasajeros del área metropolitana.¹

Desde el Proyecto de Investigación "Los Trabajadores en la Argentina Actual (Encuesta Obrera)" analizamos el servicio de subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires, empresa que fue concesionada en el año 1994 al Grupo Roggio, Metrovías SA, para indagar hasta qué punto se superaron aquellos aspectos que la privatización criticó, en cuanto a avances tecnológicos, condiciones de trabajo más seguras, mayor calidad del transporte, entre otras cuestiones.

Creemos que, en general, estos servicios de los que el Estado ha dejado de hacerse cargo, salvo por los subsidios que les entrega, significan millones de

¹ Decreto para los procesos de privatización por concesión de la explotación de los servicios de transporte de pasajeros del área metropolitana:

"(...) visto que el actual estado de declinación del mencionado transporte, reflejado en el descenso de los niveles de confiabilidad de las operaciones y la consiguiente pérdida de usuarios, no es sino, en su mayor parte, el resultado negativo de la falta o insuficiencia de renovación de bienes de capital a lo largo de muchos años a esta parte.

Que en esta situación, la mencionada reestructuración, con participación del sector privado, debería estar orientada a la mejor atención del usuario con incentivos para incrementar la demanda y la eficiencia en la utilización de los recursos, de modo de lograr niveles crecientes en la renovación de los bienes de capital sin necesidad de incrementar los ingresos genuinos, y de esta manera, establecer un sistema capaz de proporcionar servicios ferroviarios eficientes con niveles adecuados de frecuencias, de tiempos de viaje, de confiabilidad, de confort y de seguridad".

pesos transferidos a los sectores más concentrados del capital, empresas en su mayoría extranjeras pero también grandes grupos locales, como en este caso.

La palabra autorizada para hablar de ello es la de los propios trabajadores. En la primera parte de este trabajo indagaremos qué opinan acerca de los cambios producidos a nivel de la organización del trabajo, la implementación de nuevas tecnologías y las condiciones laborales en el servicio de subterráneos después de 12 años de concesión. En la segunda parte intentaremos relacionar la realidad laboral de cada sector, analizada en la primera parte, y la visión que los trabajadores de cada grupo tienen de sí mismos, de sus compañeros y de la patronal, así como también de su ubicación en el proceso de trabajo.

PARTE I ORGANIZACIÓN

En principio, todos los trabajadores encuestados pertenecen al mismo Convenio Colectivo de Trabajo firmado entre la empresa Metrovías y la Unión Tranviaria Automotor (UTA) en el año 1994. Actualmente este convenio determina, entre otras cuestiones, la jornada laboral de 6 horas.

Entre los trabajadores de subterráneo podemos distinguir básicamente 3 sectores según las distintas tareas: Boleterías, Tráfico y Talleres. Estos grupos trabajan en forma colectiva para que el servicio pueda ser utilizado tal como lo recibe el usuario; decimos entonces que los distintos sectores están en cooperación unos con otros, pero cada uno realiza una tarea en particular, y las diferencias se dan principalmente en la organización espacial, en el tipo de elementos que utilizan, en la forma de trabajar—individualmente o en equipo—, en la cantidad y calidad del tiempo de descanso, entre otras.

En el sector Boleterías, trabajan aproximadamente 570 personas², de las cuales el 48% son varones y el 51% son mujeres, cumpliendo tareas como bolteros/as, o asistentes de productos y servicios; algunos trabajan en un puesto y turno fijos, otros son volantes o rotativos.

Al momento de la encuesta, la red de subterráneos cuenta con 71 estaciones con sus respectivas boleterías³. Este sector tiene la característica de que los trabajadores están dispersos a lo largo y ancho de toda la Capital Federal.

Las boleterías son cuartos pequeños, y la mayoría de ellos dispone de aire acondicionado, dispenser de agua mineral, caja fuerte y demás elementos de trabajo; cuentan con 1, 2 ó 3 ventanillas (según la ubicación de la estación),

con un empleado por cada una, cuyo tiempo de descanso dura 30 minutos. Los trabajadores del sector realizan su tarea individualmente, y no tienen contacto entre sí, salvo aquellos que comparten puesto y horario.

En el sector de Tráfico⁴ trabajan 715 personas, de las cuales el 8% son mujeres. Se realizan diferentes tareas; los conductores manejan los trenes a lo largo de todo el recorrido, y vuelven a la estación terminal; por lo general realizan tres "vueltas", tras las cuales tienen su descanso, que dura entre 1 y 1/2 y 2 horas. Trabajan en forma conjunta con los guardas, quienes abren y cierran las puertas del tren. Conductores y guardas son responsables de la unidad en la misma medida, y la conducen desde pequeñas cabinas. Durante el recorrido, guardas y conductores no tienen contacto con otros trabajadores, pero sí en los extremos de línea y en su tiempo de descanso. Existen además algunos conductores con más experiencia, especializados, que pertenecen a una categoría superior, los maniobristas. También forman parte de este sector los operadores de señales o "señaleros", cuya tarea consiste en operar las señales de tránsito sin las cuales los trenes no pueden salir; lo hacen desde las cabinas de señales.

Los trabajadores enmarcados en el sector Talleres, aproximadamente 625 empleados varones, realizan tareas muy heterogéneas; están divididos entre talleres de instalaciones fijas (mantenimiento de estaciones)⁵ y talleres de instalaciones rodantes (mantenimiento de trenes). En el primer caso, los trabajadores se trasladan de una estación a otra según donde haya algo que reparar, cubriendo las 24 hs. repartidas en 4 turnos. En el segundo caso, hay talleres subterráneos, por ejemplo Ranegua, Constitución, Canning, Mariano Acosta; y otros sobre la superficie, como Polvorines, Medalla Milagrosa. El ámbito laboral, sobre todo en los talleres de instalaciones rodantes, permite que trabajen todos juntos, concentrados.

Para analizar los cambios en la organización del trabajo a lo largo de los últimos años es clave tomar en cuenta la antigüedad. Esta variable está presente y atraviesa toda nuestra investigación. Del total de trabajadores del subterráneo, diferenciamos tres grupos: 1) aquellos que ingresaron cuando la empresa era estatal (11,4%); 2) aquellos que entraron a partir de 1994 cuando se dio la concesión a Metrovías (60,2%); y 3) los que ingresaron recientemente desde fin del año es 2003 hasta hoy (28,0%).

⁴ Incluyendo trabajadores del Pre Metro.

⁵ La gerencia de instalaciones fijas tiene distintas áreas dedicadas al mantenimiento preventivo y correctivo, éstas son: vías (revisores de vías, Máquinas Placer, reparación de máquinas en Once); señalistas; mantenimiento de estaciones (Florida); servicio auxiliar (mecánicos, escaleras, bombas y electricidad en Catedral); taller Medalla, almacén Medalla, obras civiles Medalla (estación Medalla Milagrosa); línea de contrato y cable; energía; telefonía; molineros; laboratorio (Lactose y Polvorin). Periódico *Desde el Subte* N° 2, julio de 2005.

² Los datos de la cantidad de trabajadores por sector corresponden al mes de junio de 2004.

³ Las estaciones están distribuidas de la siguiente manera: Línea A: 15; Línea B: 15; Línea C: 9; Línea D: 17; Línea E: 15.

Del total de encuestados, la distribución según la antigüedad puede verse en el siguiente cuadro.

Antigüedad según tarea agrupada

	Tarea agrupada			Total*
	Boletería	Tráfico	Talleres	
Hasta 1993 Empresa estatal	0,0%	6,8%	34,1%	11,4%
1994/03 Privatización	44,0%	87,6%	36,3%	60,2%
2003 en adelante 6 hs.	47,4%	4,1%	29,5%	25,0%
Ns/Nc	8,4%	1,3%	0,0%	3,4%
Total*	100%	100%	100%	100%

N=176 casos.

CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Como planteamos anteriormente, los cambios en la organización y funcionamiento del servicio del subterráneo no se dieron en forma aislada sino en un contexto general de implementación de políticas neoliberales, generando transformaciones que se impusieron en base a la destrucción de antiguas conquistas obreras, afectando a la mayoría de los asalariados del país.

En el subterráneo, Metrovías tomó una serie de medidas que, creemos, van en ese mismo sentido, es decir, el de reducir los "costos laborales" e incrementar las ganancias. Veremos cuáles fueron esas medidas, y hasta qué punto han podido ser implementadas teniendo en cuenta que la situación creada a partir del 19 y 20 de diciembre de 2001 provocó en los trabajadores de subte, así como en otros sectores específicos entre los trabajadores, un cuestionamiento y rechazo a las políticas de los '90.⁶ Pero es una característica particular de los trabajadores del subte haber aprovechado ésta para la movilización y la lucha por recuperar antiguas conquistas y mejores condiciones de trabajo. Los principales cambios en la organización del trabajo se dan en la duración de la jornada laboral, la feminización del trabajo, la tercerización.

La duración de la jornada laboral hasta el año 1994 según la política del momento⁶ fue de 6 ó 7 horas, y luego Metrovías la llevó a 8 durante casi diez años. El reconocimiento de la insalubridad significará una conquista histórica de los trabajadores del subte, por la cual han luchado a través de distintos gobiernos⁷. La última lucha se da a partir de 2003 cuando los trabajadores

⁶ Esta fue: 1973/80: jornada de 8 horas; 1981/84: jornada de 7 horas; 1985/93: jornada de 6 horas; 1994/03: jornada de 8 horas; 2003 en adelante: jornada de 6 horas.

⁷ Para más detalles acerca de la insalubridad y la jornada laboral de 6 horas ver en esta misma publicación el artículo de Rouspili, Celeste, "Un repaso por los últimos treinta años..."

consiguieron la jornada de 6 horas a fin de ese año para los sectores de Talleres y Tráfico, y en abril de 2004 para Boleterías, aunque no ha sido sancionada aún la ley de Insalubridad.

Otro cambio es el de la feminización del trabajo. Cuando la empresa era estatal contra casi en su totalidad con población masculina, salvo algunos puestos en Boleterías. A partir de la privatización ingresan al plantel muchas mujeres, llegando a ocupar el 52% de estos puestos. Junto con ellas fueron incorporados jóvenes. Este proceso es parte de una modificación en la composición interna de los trabajadores ya que la empresa supone que contratar a secoras con menos experiencia, como en este caso jóvenes y mujeres, le posibilita una mayor disposición a aceptar sus condiciones de trabajo, y más sensibles a la aplicación de medidas flexibilizadoras.

Pero las mujeres del subte, no conformes con esta imposición, reagruparon fuerzas y pusieron en pie una comisión de mujeres independiente de la empresa. Dieron una importante lucha y consiguieron ascender de categoría, pasar de Boleterías a Tráfico, accediendo a los puestos de guardas, y conductoras, hecho inédito en la historia del subte. Además de tener una delegada en el cuerpo de delegados en distintos períodos⁸, desde esta comisión las mujeres luchan por la igualdad de derechos y condiciones laborales respecto a sus compañeros varones.

Por último, uno de los elementos más importantes es la creación de empresas tercerizadas. De acuerdo al convenio de Subterráneos de Buenos Aires de 1975, el plantel del subte contra con 4.070 trabajadores; más adelante, con los cambios que implicó la privatización, el incremento de la jornada laboral y los "retiros voluntarios", el plantel llegó a ser de 1.600 trabajadores en 1994. Paralelamente se fueron creando empresas tercerizadas, que llegaron a agrupar a más de 1.000 trabajadores no incluidos en el convenio de trabajo de Metrovías-UTA, sino en convenios con otros sindicatos, con desfavorables condiciones de trabajo, mayor carga horaria y menor salario. Hablamos de "creación" de empresas ya que en su mayoría pertenecían al Grupo Roggio, al igual que Metrovías. De esta forma, los trabajadores del subte estaban bajo la misma patronal, pero fragmentados y flexibilizados.

En los años 2005 y 2006 estos trabajadores dieron importantes luchas y consiguieron, en primer lugar, el pase al convenio con UTA y, entre enero y marzo de 2007, el traspaso a la empresa Metrovías⁹.

Aun así, el subterráneo funciona con menos empleados que hace 30 años, aunque el servicio cuenta con más kilómetros de vías, más estaciones, mayor frecuencia de trenes. Inclusive, cuando en 2003 se redujo la jornada laboral a 6

⁸ Para más detalles acerca de las mujeres en el Cuerpo de Delegados, ver ídem nota 7.

⁹ Ver en esta edición el artículo de Collado, A. y Stricker, D., "La lucha contra el trabajo precario".

horas no se incorporó gente en la misma proporción; los datos de la Encuesta Obrero muestran que en los tres grupos es muy alto el porcentaje de encuestados que opina que es necesario incorporar más personal en su sector: en Talleres, el 77,3%; en Boleterías, el 84,7%; y en Tráfico un contundente 97,3%.

Con respecto a los cambios tecnológicos, cuando preguntamos a los trabajadores si su tarea sufrió modificaciones a partir de la incorporación de nueva tecnología, obtuvimos las siguientes respuestas.

Incorporación de nueva tecnología según tarea agrupada

	Tarea agrupada				Total*	
	Boletería	Tráfico	Talleres			
	Boletería/ Asistente	Conductor	Guarda	Instalaciones fijas	Instalaciones rodantes	
Incorporación de nueva tecnología	Si	49,1%	66,6%	35,1%	56,6%	49,4%
	No	49,1%	33,3%	64,8%	43,3%	71,4%
	Ns/Nc	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Total*		100%	100%	100%	100%	100%

N=176 casos.

Vemos que para el total de los encuestados la respuesta está dividida. Lo real es que hubo intentos por parte de la empresa de incorporar nueva tecnología, pero no lo consiguió en todos los casos; esto dependió de los trabajadores, quienes en varias oportunidades ofrecieron resistencia.

A continuación veremos cómo los trabajadores no tienen una posición lineal respecto de los cambios producidos sino que su respuesta depende de la antigüedad, el sector y la tarea que realizan. La aceptación se va a dar en los sectores en que la nueva tecnología facilita la tarea; y el rechazo en aquellos sectores en que afecta directamente los puestos de trabajo.

LOS CAMBIOS POR SECTOR

Al preguntar en Boleterías si su tarea sufrió cambios a partir de la incorporación de nueva tecnología, la mitad de los trabajadores responde que sí y la otra mitad que no. Esto se debe a que, del total de boleteros encuestados, el 44,0% ingresó a subterráneos en el año 1994 a partir de la privatización (Ver cuadro "Incorporación de nueva tecnología según tarea agrupada"), mientras que el 47,4% restante ingresó desde fines de 2003 en adelante, tras la recuperación de la jornada de 6 horas y la creación de nuevos puestos¹⁰. Según el

¹⁰ No hemos encuestado boleteros/as que trabajen desde la época de Subterráneos de Buenos Aires, como corresponde proporcionalmente a la muestra, ya que los que ingresaron en aquella época y todavía se encuentran trabajando son menos de 10 en este sector.

testimonio de uno de los delegados entrevistados, la empresa tiene para el sector Boleterías un Plan Comercial, que consiste en la implementación de máquinas expendedoras de pasajes, con lo cual quienes trabajan en las boleterías pasan a atender un kiosco "multifunción", a vender tarjetas Subreard, o a revisar que la máquina expendedora funcione bien. En el futuro, este plan implicaría la liquidación de puestos de trabajo, y los empleados de kioscos pasarían a depender del sindicato de comercio. Metrovías no ha podido implementar las máquinas expendedoras, ni llevar hasta el final este plan, debido a la resistencia de los trabajadores de todos los sectores.

Si tenemos en cuenta la aclaración anterior acerca de la antigüedad vemos que casi el total de los empleados de Boleterías ingresa a partir de 1994, ya siendo parte del Plan Comercial de la empresa y, por lo tanto, sus tareas no han sufrido cambios importantes. Algunos boleteros que ingresaron ese año, sí señalan ciertos aspectos que variaron. Por un lado, el incremento de tareas: "Tenemos más complicaciones para cerrar las cajas, 7 tipos distintos de boleros, más planillas; se agregaron más tareas, incorporaron un kiosco", nos dicen. También mencionan cambios en la forma de control: "Incorporación de lockers (casillas para guardar pertenencias), control de horario de entrada y sobre todo de descanso, se incorporó el sistema magnético y el control digital del horario". Mientras, aquellos que ingresaron en diciembre de 2003, aun que no han participado desde el comienzo del proceso que llevó a la reducción horaria, planean, con respecto a la tecnología, que no hay cambios "porque hicieron un paro contra las máquinas expendedoras, si no se hubiera modificado para peor, al colocar máquinas nos sacan el trabajo a nosotros", manifiestan do el riesgo de perder su puesto.

En el siguiente cuadro puede verse que, del total de encuestados en Boleterías que sí reconoce que hubo cambios tecnológicos, ninguno plantea que se facilite su tarea; por el contrario, el 37,9% entiende que la nueva tecnología elimina su puesto de trabajo y adopta una actitud de rechazo.

Innovación tecnológica según tarea agrupada

	Tarea agrupada			Total*
	Boletería	Tráfico	Talleres	
Innovación tecnológica	Se facilita el trabajo, más seguridad	0,0%	40,5%	52,3%
	Más tecnología, menos puestos de trabajo	37,9%	24,3%	19,0%
	Neutral	58,6%	27,0%	28,5%
	Ns/Nc	3,4%	8,1%	0,0%
Total*		100%	100%	100%

N= 87 casos. Se excluyeron del cuadro aquellos que respondieron que no hubo cambios tecnológicos.

En Tráfico, la gran mayoría de trabajadores (87,6%) ingresó en 1994 con la concesión a Metrovías (Ver cuadro "Antigüedad según tarea agrupada"). Es importante señalar que después de la recuperación de las 6 horas no se otorgaron puestos de Tráfico a nuevos empleados, sino que ascendieron a boleros/as que ya trabajaban en la empresa, curso de capacitación mediante. El 60% de los encuestados plantea que su tarea no se vio modificada por cambios en la organización del trabajo.

Ahora bien, con respecto a la incorporación de nueva tecnología (ver cuadro "Incorporación de nueva tecnología según tarea agrupada"), la mayoría responde que sí hubo cambios, aunque las respuestas varían entre guardas (el 35,1% dice que no hubo cambios) y conductores (el 66,6% responde que sí los hubo) y también hay diferencias en cuanto a la valoración de estos cambios, si los consideran positivos o no. Hablamos del Sistema de Señales, del Sistema ATP (Automatic Train Protection), de trenes nuevos.

El nuevo Sistema de Señales, se maneja desde un PCO (Puesto de Comando de Operaciones). Su característica es la de lograr centralizar la señalización en un solo espacio físico¹¹. Este sistema ocupa a menos personas que el anterior. Por este motivo, los trabajadores ofrecieron resistencia a perder sus puestos y no pudo implementarse desde un principio, a pesar de su instalación. Finalmente implicó el despido de algunos señaleros y la reubicación de otros en diversos sectores. La tensión existe aún, ya que en la mayoría de las líneas el sistema todavía no se puso en funcionamiento, y los trabajadores comentan: "No (hubo cambios) todavía. Se está implementando el nuevo sistema de señales, ahí sí va a involucrar mi trabajo, hay implementación pero no la pudieran aplicar".

Otro cambio es el Sistema ATP, que es un sistema de control de abordaje del tren. Es un aparato que fue instalado, agregado, a los trenes. Además funciona con dispositivos ubicados en las vías, que indican al conductor si puede avanzar o no y a qué velocidad hacerlo.

Actualmente el Sistema Alstom (operación de señales + ATP) funciona sólo en las Líneas B y E. En la Línea A se consiguió desplazar el lugar físico de la operación, que se realiza desde el PCO, pero no se instaló ningún control en los trenes debido a que son muy antiguos y no permiten la incorporación del ATP.

Otro ejemplo es el caso de la Línea B, donde en febrero de 2001 la empresa anunció la inauguración de trenes nuevos que pueden manejarse

¹¹ El proceso de renovación del sistema de señales comenzó con la Línea D, pero quedó trunco. Posteriormente comenzó la obra en la Línea B que, aún con ciertas complicaciones, funcionó. Luego, en paralelo con el tramo final de la obra, se empezó con la Línea E, finalizándose hacia el año 2000. Con la crisis de 2001 se paralizaron las obras hasta el año 2004, cuando se comenzó nuevamente a trabajar en la Línea D. Actualmente se comenzó en la Línea A, pero no están finalizadas las obras. La Línea C sólo está en planes.

inherentemente desde la cabina del conductor, lo que implicaría la reubicación de todos los guardas de dicha línea, dejando al conductor totalmente a cargo de la formación. La respuesta de los trabajadores fue un paro, con el cual impidieron la eliminación del puesto de guarda y más de 200 despidos.

Dentro del sector Tráfico, de todos los encuestados que respondieron que sí hubo incorporación de nueva tecnología, la valoración de la misma varía (Ver cuadro anterior). La impresión general es que los cambios tecnológicos llegaron para facilitar su tarea y brindarles más seguridad (40,5%): "Por seguridad se incorporó el sistema ATP, diferente manejo en los trenes, más seguridad para nosotros, aumenta la seguridad, por ejemplo con las señales automáticas". Pero un grupo importante (24,3%) lo ve negativamente, justificando su respuesta al afirmar que implican la pérdida de puestos de trabajo en general. Los testimonios dicen: "Desaparece la figura del señalista operador con el cambio del sistema de señales", "Yo era guarda y estaba la presión de que con los trenes nuevos iban a desaparecer estos puestos. Igual con los boleros y máquinas, me quedaría sin trabajo, más seguridad, eliminando puestos de trabajo".

En el Sector Talleres, al preguntarse a los trabajadores si sus tareas se vieron modificadas por cambios tecnológicos observamos una diferencia en las respuestas de aquellos que pertenecen a instalaciones rodantes, en que la mayoría dice que sí hubo cambios, y los de instalaciones rodantes, en que más del 70% responde que no los hubo (Ver cuadro "Incorporación de nueva tecnología según tarea agrupada").

Como se puede ver en el cuadro "Antigüedad según tarea agrupada", este es el sector que conserva mayor cantidad de trabajadores con más años en la empresa, ya que el 34,1% de los encuestados responde que ingresó en la época en que todavía era estatal. Esta cifra es importante y no se halla en los otros dos sectores. Los trabajadores del subte tienen una historia de lucha sindical y política, y en el momento de la privatización la empresa intentó dejar atrás esa experiencia despidiendo u ofreciendo "retiros voluntarios" a los que la encarraron, contratando a la mayoría del plantel nuevo. Es decir, la privatización implicó un cambio generacional. Por eso puede considerarse alto el porcentaje de "viejos laburantes" en Talleres, y ello puede deberse a que, si bien la privatización implicó varios cambios, aún se conserva mucha maquinaria antigua que necesita para su mantenimiento de aquellos trabajadores que saben de su funcionamiento y la historia de los trenes, lo que constituye un conocimiento muy específico. Por eso en Talleres de instalaciones rodantes conservaron a muchos de aquellos trabajadores que poseen ese saber.

El hecho de que más del 70% de los encuestados en Talleres de instalaciones rodantes planteen que no hubo renovación tecnológica, lo convierte casi en una denuncia, mientras siguen reclamando que se cumpla con la inversión que mejore el servicio y la seguridad para usuarios y trabajadores.

Como mencionamos anteriormente, los trabajadores no respondieron de la misma manera a los avances tecnológicos, sino que hubo resistencia en aquellos casos en que la tecnología llevaba directamente a la eliminación de puestos de trabajo, como en el caso de Boleterías con las máquinas expendedoras, o el de los guardas con los nuevos trenes, o los operadores de señales con el nuevo puesto de comando de operaciones. Hubo aceptación en los sectores en que la implementación de nueva tecnología facilita la tarea, como en el caso de Tráfico, en que el sistema ATP es un limitador de velocidad del tren que da más seguridad a los conductores. En el sector Talleres hay una necesidad y reclamo de mayor tecnología que no ha tenido respuesta.¹²

Es importante dejar claros algunos aspectos. La empresa "Metrovías" a partir del momento en que se hace cargo de la concesión del subterráneo, intenta incrementar la productividad del trabajo, y para ello toma medidas en dos sentidos, por un lado, sobre los trabajadores y, por otro, con incorporación de nueva tecnología.¹³

Sobre los trabajadores, en primer lugar, con el despido o "retiro" de la mayor parte de la planta de empleados, y la contratación de nuevo personal, bajo un convenio flexibilizado, salvo en Talleres, que conservó un mayor número de empleados con más antigüedad, decimos que hubo una renovación generacional. En segundo lugar, con la tercerización del trabajo, dejando fuera de convenio por un lado a los sectores con menos calificación, como limpieza y seguridad¹⁴ y, por otro, a aquellos con más calificación, trabajadores que fueron los receptores de la mayor parte de la renovación tecnológica, fibra óptica, redes, manejo y reparación de sistemas especiales, laboratorios, etc., tareas para las cuales se requiere mucha especialización y están a cargo de personal contratado que no entra en ninguna figura del convenio.

De acuerdo a la empresa la incorporación de nueva tecnología intentaría mejorar la calidad del servicio: boleto magnético, extensión de vías, mayor frecuencia, menor posibilidad de errores, lo que significa mayor productividad del trabajo, más ganancias. Y también implica reducción de puestos de trabajo, que va en el mismo sentido, más beneficios para la empresa. Por ejemplo, los trenes nuevos: la empresa Metrovías hace publicidad de la renovación de las formaciones, tanto en su página web como en el circuito interno de televisión, y anuncia una importante cantidad de trenes nuevos. Esto no se condice con lo que responden los trabajadores, quienes informan que la mayoría de los trenes que están en funcionamiento fueron adquiridos en la década del '70 como "usados", y los trenes de la Línea A son más antiguos aún. La única línea que posee trenes nuevos, incorporados recientemente (unas 10 unidades) es la Línea D. Es decir, la renovación de los trenes es parcial.

¹² Ver en esta edición el artículo de Collado, A. y Stricker, D., "La lucha contra el trabajo precario".

Pero lo importante a destacar es que todas estas inversiones se realizan con los subsidios del Estado, y no se trata de dinero que invierta la empresa. Antes de privatizar el subterráneo, las últimas inversiones en infraestructura que hizo el Estado, se dieron a fines de los '80; a partir de allí tomó fuerza la denuncia de que el Estado era incapaz de manejar las finanzas del servicio, y así se justificó la privatización. Sin embargo, desde 1994 las obras y adquisiciones importantes constituyen inversión del Estado, inversión pública, que es gestionada por Metrovías, quien se lleva las ganancias y la reinversión es mínima.

Por último, observamos que no depende sólo de la voluntad de la empresa el hecho de modificar la relación trabajo-nueva tecnología, sino que también los trabajadores ejercen control del trabajo, tanto con la lucha por la reducción horaria, como con la resistencia y oposición sistemática al plan estipulado por la empresa de utilizar las nuevas tecnologías para intensificar el trabajo de algunos y descartar a otros.

CONDICIONES DE TRABAJO

El aspecto sobre el cual nos vamos a centrar en este apartado hace referencia a la organización e intensidad con que el trabajador realiza su tarea: los ritmos de trabajo, la forma de control por parte de la empresa, las medidas de seguridad, la cantidad de tareas que realizan, la interacción con el público, la insalubridad (es decir, la exposición a altos ruidos, a poca luz, a ambientes muy pequeños y cerrados, lo que conlleva enfermedades a mediano o largo plazo).

Declamamos que otro de los argumentos de las privatizaciones fue que las condiciones laborales mejorarían. Si bien en el subte fueron modificándose, en algunos sectores fue para mejor y en otros, no. Veamos qué responden los trabajadores según la tarea y sus características.

CONDICIONES DE TRABAJO POR SECTOR

La tarea de boleteros y asistentes consiste en la atención al público y venta de pasajes, recarga de tarjeta subtepass, y venta de productos varios. El 42,2% de los boleteros/as plantea que en el último año sus tareas se han incrementado, ya que antes consistía sólo en la venta de cospeles, mientras que ahora se han agregado las tarjetas magnéticas y los kioscos "multifunción" en muchas de las estaciones. "Hay más productores para vender y falta personal", dicen. A pesar de la tecnología de avanzada para la venta de pasajes (el 69,7% plantea que actualmente los elementos que se utilizan en las boleterías son digitales), como observamos en el apartado anterior, ningún encuestado plantea que esto facilite su tarea; por el contrario, el 35,6% opina que los

ritmos de trabajo a los que está sometido son excesivos; esta cifra es superior a la que presentarían los otros sectores, que en general consideran que los ritmos de trabajo son adecuados, y puede tener su explicación en el hecho de que Boleterías es el único sector que tiene contacto directo con el público para vender pasajes, responder dudas, atender reclamos y quejas: el ritmo se lo impone la empresa que no incorpora más personal en las estaciones que, por su ubicación, son más concurridas.

En Talleres, la mayoría de los trabajadores considera a las condiciones de trabajo como un problema laboral (79,5%)¹³. Sobre todo hacen referencia a la falta de inversión de la empresa en nueva maquinaria y repuestos para las más antiguas: son muy conscientes de que muchas veces las formaciones salen a cumplir el servicio en condiciones que están lejos de ser las óptimas. Si bien la mayoría opina que durante el último año sus tareas se mantuvieron igual, un importante 27,3% opina que se incrementaron, y asocian este incremento a "polivalencia funcional, extensión de líneas, aumento de averías por falta de inversión en mantenimiento, la maquinaria es vieja y requiere mayor mantenimiento, falta personal".

Por otra parte, el 84% opina que los ritmos a los que está sometido son adecuados (sólo el 9% los considera excesivos). Estos trabajadores no tienen presión ni contacto con los usuarios, y tampoco hay máquinas que les marquen el ritmo; ellos cumplen su horario, dentro del cual realizan el trabajo indicado por los supervisores, que no siempre es el mismo.

En el sector Tráfico, en general los trabajadores plantean que sus tareas no se han incrementado, mientras que un 27,4% opina que han disminuido. Si bien la mayor parte de ellos considera que los ritmos de trabajo a los que está sometido son adecuados (69,4%), podemos decir que la intensidad de su trabajo es alta, dado que es mucha la responsabilidad de conducir un tren cargado de vidas de pasajeros, y le dan mucha importancia a la necesidad de viajar en formaciones modernas, que les garanticen mayor seguridad. Por eso, estos trabajadores en su mayoría ven bien el sistema de señales y control de velocidad ATP. No obstante, un 95,9% de los encuestados ve las condiciones de trabajo actuales como un problema laboral.

Ahora bien, así como el trabajo es un proceso colectivo, el conocimiento de las condiciones a las que son sometidos también lo es. Este conocimiento se va desarrollando día a día a través del intercambio de experiencias, en largas charlas entre compañeros, mates de por medio. Parece algo obvio y cotidiano que los trabajadores conversen entre sí. Muchos lo hacen en su tiempo de descanso, sin embargo, no todos los sectores tienen las mismas posibilidades

de hacerlo. Veamos qué respuestas nos dan los encuestados cuando les preguntamos sobre "¿qué hacen en su tiempo de descanso?".

En Boleterías, la mayoría responde "salir a la superficie, ver el sol, comer e ir al baño", necesidades básicas. En menor medida mencionan dispersarse con compañeros; esto se debe a que, a este sector, a diferencia de Tráfico y Talleres (que tienen salas de estar para los trabajadores) la empresa no les proporciona ninguno de estos ámbitos donde puedan compartir con sus compañeros. Sus salas de trabajo son de 2 por 4 metros, por eso en el descanso buscan "salir". Son los únicos que, de tan aislados y encerrados, llegan a responder que en el descanso "no se puede hacer nada".

En el sector Tráfico, el 27,4% responde salir a la superficie, comer o ir al baño; mientras que el 46,6% elige actividades que se comparan con sus compañeros, desde charlar, tomar mates, ver televisión, jugar al metegol y a las cartas.

En el caso de Talleres, también comparan estas salas de estar para los momentos de descanso además de compartir en general el ámbito de trabajo. En cuanto a lo que hacen, la mayoría responde comer, tomar mates, charlar con sus compañeros.

Las salas de estar son una conquista de los trabajadores, parte de la lucha por mejorar las condiciones laborales. Tanto en Tráfico como en Talleres, esos lugares de descanso son apropiados por los trabajadores convirtiéndolos en ámbitos propicios para la interacción entre compañeros, la transmisión "de generación en generación" de la tradición del trabajador de subterráneo, el intercambio de percepciones acerca del trabajo. Aparentemente, estos aspectos se perderían para los trabajadores de Boleterías por la soledad en que se realizan tanto el trabajo como el descanso, pero como veremos, esta transmisión se da por múltiples vías.

Entonces, de las respuestas obtenidas en cuanto a las condiciones laborales, hallamos que los sectores Tráfico y Talleres, donde la tarea es más especializada y, particularmente en Talleres, donde se requieren más estudios y un conocimiento específico (el 20,4% responde que trabaja en el área que estudió), y aún se conserva la especialización en el puesto de trabajo, son los sectores más conscientes de que las condiciones laborales no son óptimas y las consideran un problema laboral. Aquí la empresa no pudo eliminar ciertas conquistas en lo que se refiere a ritmos de trabajo y estructura de lugares de descanso, aunque sí pudo extender la jornada laboral (durante 10 años) y se centró en lograr un mayor control a través de supervisores.

Sin embargo en Boleterías, espacio de atención al cliente/usuario, es donde la empresa intentó implementar la mayor modificación a partir de la privatización, así como en la tercerización de otros sectores: seguridad, limpieza, comunicación, etc. Y logró llevar más hasta el final su ofensiva, pues aun- que no haya podido imponer las máquinas expendedoras, sí consiguió en ese

¹³ En el último año, un grupo de trabajadores de este sector ha puesto en pie una Comisión de Higiene y Salud, desde la cual enfrentar este problema.

puesto un trabajador más flexibilizado; el principal problema laboral que reconocen es el incremento de tareas y el ritmo, es decir, la intensidad del trabajo.

PARTE II

En la primera parte de este trabajo planteamos que los trabajadores ejercen cierto "control" de su trabajo a través de su organización, luchas, programación, etc.

A partir de aquí intentaremos profundizar cómo se ubican los encuestados en el proceso de trabajo, es decir, cómo se ven ellos, trabajadores, compañeros, en relación a la patronal y los supervisores.

Sabemos que el sector Bolleterías es el más joven, que no denuncia las condiciones de trabajo pero es el más afectado por el incremento de tareas y ritmos de trabajo más altos, el que trabaja en condiciones casi de encierro.

Y sabemos que los sectores Tráfico y Talleres, que tienen mayor cantidad de trabajadores con más antigüedad y experiencia, trabajan con mayor contacto entre compañeros y comparten espacios comunes, son más conscientes de las condiciones laborales.

Nos preguntamos qué relación hay entre la conciencia que los trabajadores tienen de las condiciones en que trabajan y el grado de participación en las luchas por mejorar esas condiciones.

PARTICIPACIÓN EN LAS LUCHAS

Al preguntar a los trabajadores si hubo alguna lucha en su lugar de trabajo en los últimos años la mayoría de ellos responde que sí. Pero al averiguar si participaron de la misma, obtuvimos las respuestas del siguiente cuadro.

Las luchas que los trabajadores mencionan son las previas a enero de 2005; en julio/noviembre de 2003 y abril de 2004. Ambas tenían como objetivo lograr la reducción de la jornada laboral a 6 horas, y en 2004 también se levantó la consigna contra la implementación de las máquinas expendedoras.

Si participó o no según tarea agrupada

	Tarea agrupada			Total*
	Bolletería	Tráfico	Talleres	
Participó	Sí	44,0%	95,8%	72,7%
	No	44,0%	2,7%	20,4%
Total*	Ns/Nc	11,8%	1,3%	6,8%
		100%	100%	100%

*N= 176 casos.

El sector Tráfico, que muestra el mayor porcentaje de participación en las luchas, es el que posee la fuerza de parar el servicio y afectarlo rápidamente, por eso cumple un rol clave en la organización sindical, así como en el reclamo de sus condiciones; además, son más perceptivos de la lucha política: el 71,2% plantea que los trabajadores sufren persecución ideológica: y poseen cierto espíritu de unidad entre sectores¹⁴ (lo demostraron en el paro de abril de 2004, por las 6 horas para Bolleterías, aunque no fue así con el reclamo de las tercerizadas, dado que si bien el cuerpo de delegados llamó a realizar un paro en solidaridad, la medida no fue activa).

También en el sector Talleres observamos un importante grado de participación.

Pero en el caso de Bolleterías, la intervención en los conflictos se da en la mitad de los encuestados. Si se tiene en cuenta que, como nos comentó uno de los delegados, parte de los últimos empleados que ingresaron lo hicieron por relación con la empresa y recomendación del sindicato¹⁴, que llevaban sólo dos años de trabajo al momento de realizarse esta encuesta, que no tienen experiencia en conflictos, y que tienen poco contacto con sus compañeros, se puede afirmar que este porcentaje de participación en la lucha es muy importante. Puede ser una respuesta a los ritmos de trabajo agotadores a los que están expuestos. O pueden haber influido las reivindicaciones de la lucha que incumbían directamente a este sector, ya sea las 6 horas (que en 2003 se consiguieron para otros sectores pero no para éste), contra las máquinas expendedoras, o bien ambas opciones.

A la pregunta acerca de qué relación hay entre la conciencia de las condiciones en que se realiza la tarea y la participación en la lucha, respondemos que no hay una relación directa sino una conjunción de elementos. Hablamos de la antigüedad, la experiencia en luchas anteriores, la discusión democrática en asambleas, la posibilidad de parar el servicio, la concentración (es decir, el hecho de que los trabajadores compartan los espacios físicos y las consecuencias que de allí surgen en cuanto al conocimiento de las condiciones de trabajo, que influye en sus acciones de lucha), así como otros canales de transmisión entre sectores que resultan efectivos para Bolleterías aunque la socialización sea más lenta. Precisamente por las condiciones más adversas, el grado de participación de Bolleterías puede considerarse significativo.

Podría decirse que el hecho de verse luchando como un colectivo, en defensa de sus derechos e intereses comunes fortalece a los trabajadores, al

¹⁴ En este momento, en el marco de la renovación del convenio con UTA ya vencido, los trabajadores están dando una lucha para que se implemente, entre otras cuestiones, la Bolsa de Trabajo controlada por los trabajadores, para impedir que sean solamente la patronal y el sindicato quienes ingresen personal al subterráneo.

mismo tiempo que los enfrenta a un "otro", en este caso la patronal. ¿En qué medida se da este enfrentamiento?

En el siguiente apartado intentamos profundizar si este nivel de participación en luchas por mejores condiciones laborales implica que los trabajadores diferencian su posición en el proceso de trabajo de la posición de la patronal.

OPINIÓN SOBRE LA PATRONAL

Al preguntar a los encuestados: "¿cómo se asegura la patronal que usted cumpla con su tarea?", la mayoría de ellos responde: con los supervisores. Aparentemente saben que los supervisores cumplen una función de control para la empresa.

Ahora bien, casi un 70% dice que su opinión del supervisor es buena. Si les preguntamos por qué, responden en un 42% porque cumplen bien con su trabajo y reconocen el de sus supervisados, manteniendo una buena relación con éstos. No hay grandes diferencias en las respuestas por sector. Podemos inferir que hay una naturalización de la relación humana entre los roles del que realiza la tarea y de aquel que la supervisa para que cumpla los objetivos de la empresa.

Al preguntar al trabajador si le gustaría ser supervisor, del total de encuestados sólo el 27,8% responde que sí; al preguntar por qué le gustaría responder: en primer lugar, porque se siente capacitado para hacer cumplir las tareas a los demás, en segundo lugar porque es un mejor sueldo y, en menor medida, por el gusto de progresar en la empresa.

La mayoría, 71%, responde que no le gustaría. Para saber qué expresa esta mayoría, profundizamos y preguntamos por qué no le gustaría ser supervisor, obteniendo las respuestas que presentamos en el siguiente cuadro.

En su mayoría los trabajadores encuestados consideran que no están capacitados para realizar esta tarea, algunos hacen referencia a que no tienen carácter

Por qué no le gustaría ser supervisor según tarea agrupada

	Tarea agrupada			Total*
	Boletería	Tráfico	Talleres	
Defiende a la empresa, persigue empleados.	20,0%	14,5%	4,3%	14,4%
No está valorizado el puesto	15,0%	17,7%	30,4%	19,2%
Le falta capacidad	25,0%	27,4%	39,1%	28,8%
No le interesa la tarea	12,5%	25,8%	17,4%	20,0%
Ns/Nc	27,5%	14,5%	8,7%	17,6%
Total*	100%	100%	100%	100%

*N=125 casos. Se excluyeron del cuadro aquellos que respondieron que sí les gustaría ser supervisor.

para mandar o "don" de mando, no serían capaces de dar órdenes, no nacieron para dirigir ni tener gente a cargo, no tienen personalidad para sancionar. Otros señalan que les falta capacitación y conocimientos, que no están preparados.

Es decir, no les gustaría ser supervisores, pero no porque rechacen el rol que éstos cumplen, de control para la empresa, sino por una cuestión de falta de capacidad innata o de capacitación. Esto se da en todos los sectores, pero en Talleres la cifra es más elevada.

Además plantean que el supervisor se encuentra "entre la espada y la pared", entre los compañeros y la empresa.

Otro porcentaje importante plantea que no le gustaría ser supervisor porque no está valorizado el puesto, están mal pagos en relación al trabajo que realizan, pues implica mucha más responsabilidad, y trabajan más horas. Dicen "yo trabajo menos y gano más". Cabe señalar que esta encuesta fue realizada inmediatamente después de que los trabajadores consiguieran la reducción de la jornada laboral, para todos los sectores que entraban en el convenio de Metrovías-UTA; pero los supervisores están fuera de este convenio. Según nos comenta uno de los delegados, a la empresa se le "rompió la cadena de mando", se desarticularon los turnos de trabajo, y esto afectó directamente la función del supervisor. Tras este momento de desorden, para normalizar el trabajo han ascendido un número importante de compañeros a los puestos de supervisores, inclusive algunos que fueron parte de la lucha por las 6 horas. Esto puede explicar que en su momento responderían que el puesto no estaba valorizado, que boleteros y guardas preferían como ascenso el puesto de conductor, y que en los talleres vean a los nuevos supervisores como compañeros en un puesto más alto, señalando que "son compañeros que ascendieron, ascendieron hace poco, eran antes compañeros, la relación es afín" y que, por ello, se plantea una "relación de operario a operario".

Finalmente, una tendencia presente es la de aquellos que entienden que los supervisores defienden los intereses de la empresa, a costa de persecución a los empleados; dicen que no les gustaría ser uno de ellos porque "tendría que hacer un trabajo sucio contra los laburantes, porque no me gusta defender a la empresa, no haría lo que la empresa pretende: amenazas, etc., no me gusta la 'superioridad' hacia los pares; somos todos trabajadores, porque es de forros". Esta posición se da principalmente en Boleterías y también en Tráfico, pero es inexistente en el sector Talleres en que, por las tareas específicas que realizan, para las que se necesita experiencia práctica, son los trabajadores quienes ascienden a supervisores.

Encontramos en esta variable cierta tendencia opuesta. En Talleres, un importante 45,5% responde que sí le gustaría ser supervisor y los ven como compañeros en un puesto más alto, tal como muestran los testimonios. Mientras que en el sector Tráfico la amplia mayoría no quiere ser supervisor (84,9%),

lo que expresa que ve con más claridad que los supervisores están para cuidar los intereses de la empresa, y no los ven como "compañeros".

Cuando les preguntamos "¿qué los diferencia a usted y sus compañeros de los patronos o empleadores?" obtenemos las respuestas del siguiente cuadro.

Qué los diferencia de los patronos según tarea agrupada

	Tarea agrupada			Total*
	Boltería	Tráfico	Talleres	
Nivel económico	20,3%	8,2%	18,1%	14,7%
Jerarquía, distintas tareas, cargo.	30,5%	23,2%	47,7%	31,8%
La clase social y los intereses	20,3%	30,1%	18,1%	23,8%
Nivel humano de los compañeros	11,8%	12,3%	11,3%	11,9%
Ninguna diferencia	5,0%	9,5%	4,5%	6,8%
Ns/Nc	11,8%	16,4%	0,0%	10,7%
Total*	100%	100%	100%	100%

*N=176 casos.

La mayoría de los encuestados (31,8%) ve la diferencia con sus patronos en la jerarquía, como si se tratara solamente de distintos cargos, tareas o roles; lo atribuyen al "nivel de estudio", a la "mentalidad", o al "uniforme". Pero en el sector Talleres el porcentaje asciende a 47,7%. Es decir, casi la mitad de los encuestados en Talleres, no ve diferencias profundas, de clase, con sus empleadores.

Ahora bien, es importante el número de trabajadores que plantea la diferencia en la clase social y los intereses, sobre todo en Tráfico (30,1%). Analizando las respuestas obtenidas en esta categoría, hallamos en Bolterías: "nosotros trabajamos por necesidades básicas, ellos trabajan por ganancias; que yo no soy duña de nada y ellos, sí; nosotros somos los explotados y ellos los explotadores; ellos tienen el capital y yo tengo mi trabajo". En Tráfico: "nosotros ponemos el lomo y ellos, no; yo trabajo por un salario y ellos por una ganancia; que yo laburo, el patrón, no; los trabajadores trabajan por la familia y ellos se incentivan sólo por la plata". En Talleres plantean la diferencia con los patronos en "la clase a la que pertenecemos y las necesidades por las cuales peleamos, necesidad de subsistir de los trabajadores; nosotros no explotamos a nadie".

A partir de las preguntas acerca de si les gustaría ser supervisor, y qué los diferencia de los patronos, podemos ver que, si bien la tendencia es a adjudicar la diferencia con sus patronos en relación a la jerarquía, el cargo o el nivel de

estudios, así como hallan la posibilidad de ascenso al puesto de supervisor en función de la capacidad, hay una diferencia entre, por un lado el sector Tráfico, en que observamos un cierto rechazo hacia la empresa y sus métodos de control, con un posicionamiento opuesto a ésta, y los Talleres, en que el límite entre los compañeros y la empresa es más difuso.

Cuando les preguntamos "¿de dónde cree que la patronal obtiene la ganancia?", la mayoría de los encuestados en los tres sectores responde: de la venta de pasajes y de los subsidios del Estado; en menor medida, mencionan las publicidades, y sólo un 14% dice de los trabajadores.

En nuestra opinión, la respuesta que más se aproxima a la realidad es la última. Las ganancias obtenidas por la patronal surgen del trabajo que realizan los trabajadores y que no les es retribuido. Cuando se lleva a cabo la "venta de pasajes", la patronal logra convertir en dinero no sólo sus costos (incluyendo los salarios) sino un plus generado por los trabajadores. Si no existiera ese plus la venta de boletos sólo recuperaría los costos sin obtener ninguna ganancia.

Pero si bien ésta es la fuente de la ganancia, por tratarse de una concesión estatal de un servicio a manos privadas, el Estado actúa también redistribuyendo hacia esta empresa las ganancias generadas por otros sectores de la economía en la forma de subvención al servicio. Así los trabajadores identifican correctamente esta fuente de ganancias "excepcional" para la empresa que representa el subsidio estatal. El Estado burgués subsidia de una y mil maneras a los capitalistas, más aún en un país con una altísima renta agraria, parte de la cual el Estado se apropia vía retenciones, y redistribuye hacia otros sectores patronales. Ahora bien, desde el punto de vista capitalista, estos subsidios estatales actúan reduciendo los costos patronales, mucho más en ferrocarriles y subte¹⁵, permitiendo así obtener una ganancia extra, profundizando el carácter parasitario de estas patronales. La venta de espacios de publicidad constituye una forma distinta que tiene el Grupo Roggio para explotar el servicio e incrementar sus ganancias. Pero, repetimos, todos estos mecanismos no pueden ocultar la explotación del trabajo asalariado junto con el parasitismo respecto del Estado que Metrovías realiza¹⁶.

¹⁵ "Hacia fin de año Alberto Fernández reasignó una partida cercana a los 300 millones de pesos para reforzar la subvención de las líneas urbanas. (...) Transporte Metropolitano, línea Roca, se lleva 101.176.081 millones; Belgrano Sur, 17.813 millones; Metrovías, 30.704; Ferrovías (Belgrano Norte), 39.94 millones y TBA, 75 millones. Pero a ese pago retroactivo se suma un ajuste mensual en la subvención a cobrar desde este mes, que llega a 3,2 millones para la línea Roca, 677 mil pesos para el Belgrano Sur, 1,4 millón para Metrovías, 1,4 millón para Ferrovías y 2,3 millones para TBA." "Con tantos subsidios, los trenes son casi estatales", *Página 12*, Suplemento economía, 31 de enero de 2007.

¹⁶ Existe una discusión teórica dentro de la tradición marxista acerca de si en los servicios de transporte se extrae plusvalía o no. Al respecto puede leerse: Bach, Paula, "El 'sector servicios' y la circulación del capital: una hipótesis", Y Lamelas Paz, Gabriela: "¿Es productivo el trabajo en los

Finalmente profundizamos preguntando: "¿cree que su salario se corresponde con la tarea que realiza?". Se puede observar cierta ambivalencia en las distintas concepciones que expresa cada sector, en cuanto a cómo identifica su condición obrera, pero separada de su condición de explotados.

En Bolerías, sector en que se encuentra la cifra más alta de trabajadores que se sienten explotados (34%) que opina que sus tareas se han incrementado (42,4%), y que más sufrió la ofensiva flexibilizadora de la empresa, están en su mayoría conformes con su salario, en un 62,7%.

En cambio en Tráfico, sector más consciente de las condiciones laborales y más alto grado de participación en las luchas, con cierto rechazo hacia la empresa y sus métodos de control, la disconformidad con el salario que reciben puede considerarse relativamente alta (54,8%). Pero el porcentaje de los que se sienten explotados es bajo (17,8%).

En Talleres, sector que también se ha destacado por el grado de participación en luchas por las condiciones de trabajo, los trabajadores creen que su salario no es el correspondiente (63,3%). Pero en ellos el límite entre los compañeros y la patronal está muy difuso, y tampoco se sienten en general explotados (sólo el 25%).

Podemos decir que la concepción de explotación en los tres sectores de trabajadores del subte no radica en el hecho de que la patronal acumule ganancias en base a su trabajo no pago, sino por trabajar en peores condiciones o con más intensidad.

Los trabajadores pueden tener distinto grado de conciencia de las condiciones laborales. Anteriormente planteamos que la situación creada a partir de diciembre de 2001 provocó en los empleados del subterráneo un despertar después de años de no poder hacer política abiertamente en el lugar de trabajo, y cuestionaron la duración de la jornada laboral y reclamaron el reconocimiento de la insalubridad, oponiéndose a la implementación de tecnología en aquellos casos en que iba en detrimento de los puestos de trabajo; lucharon para que las mujeres accedan a los puestos de Tráfico, y por recuperar antiguas conquistas como el pago por horas nocturnas, aumento del pago para guarderías, etc. Pero en ninguno de los sectores la relación entre las ganancias que obtiene la empresa y el salario que ellos reciben representa un sentimiento de explotación. La mayoría dice que no son explotados porque pueden trabajar con libertad, sin presiones, y muestran una actitud moral alta de no dejarse explotar. Observamos que este sentimiento de orgullo o de libertad es otra de las conquistas de los trabajadores producto de las últimas luchas.

servicios? Una aproximación al concepto de trabajo productivo e improductivo en Marx". En *Revista Lucha de Clases* No 5, julio de 2005.

CONCLUSIONES

En este trabajo intentamos abordar cómo los trabajadores visualizan los cambios que se produjeron en la organización del trabajo en el subterráneo después de 12 años de haber sido privatizado.

Planteamos que en la década de los '90 la política privatizadora fue parte del plan neoliberal aplicado desde el Estado (no sólo en Argentina sino en toda América Latina), y que implementó medidas como la convertibilidad (paridad cambiaria sobreevaluada), apertura económica, reforma laboral, etc.

En ese marco la "flexibilización laboral" produjo una transformación en el mundo del trabajo, por la que se han dado procesos de "reorganización" de la actividad productiva mediante nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, como la polivalencia, aumento de la intensidad del trabajo, expulsión de trabajadores en sectores de baja productividad, etc. De esta forma, quedó configurado en Argentina un nuevo mapa del mundo del trabajo, en el que disminuyó la cantidad de trabajadores en el sector industrial tradicional, y creció su participación en los servicios.

Desde los últimos años de la década del '80, la estrategia del Estado y grupos empresarios fue la de mostrar a las empresas estatales de servicios como ineficientes; instalaron en la opinión pública discusiones acerca de los problemas que atravesaban, e impulsieron el discurso privatizador. Uno de los argumentos fue que la tecnología iba a ser beneficiosa para usuarios y trabajadores, ya que superaría esa situación deficitaria.

Nos preguntamos, en el subterráneo, hasta qué punto mejoraron el servicio y las condiciones de trabajo a partir de su concesión a un grupo privado.

Comenzamos mostrando cómo se organiza el trabajo, básicamente en 3 sectores: Bolerías, Tráfico y Talleres, y cómo la organización de cada sector fue cambiando en función de los intereses de la empresa, en tensión con los de los trabajadores.

La modalidad de concesión del servicio implica que la inversión en el mismo sigue por cuenta del Estado, mientras que la empresa viene a gestionarlo. A partir del momento de la privatización, las obras más importantes realizadas en el subte se llevaron a cabo con los subsidios estatales.

Entonces, es real que hubo implementación de tecnología de avanzada, que significa mayor calidad del servicio y, en algunos casos, facilita las tareas a los trabajadores. Pero esto se realizó, no por inversión de Metrovías sino con fondos estatales, fondos públicos; la empresa aparece haciendo usufructo de esa tecnología en función de incrementar la productividad.

Junto a estas innovaciones se tomaron una serie de medidas sobre el personal, que fue reducido en su cantidad, y fragmentado en una serie de empresas creadas para mantener un sector importante de trabajadores con

menor costo laboral, y esto también forma parte del objetivo de la empresa de reducir costos y aumentar sus ganancias.

Por parte de los trabajadores, la tecnología es utilizada y bien recibida sólo en los sectores en que ésta ayuda y hace más seguro el trabajo (Tráfico y Talleres). Pero, en un porcentaje no menor, la tecnología causa rechazo debido a que pone en riesgo los puestos de trabajo (boleros, guardas, operadores de señales), y los trabajadores han resistido a su implementación. En algunos sectores, principalmente en los Talleres, siguen siendo candentes los reclamos de renovación tecnológica entre las reivindicaciones de los trabajadores.

Luego observamos cómo la conciencia de las condiciones en que se desarrollan las tareas no tiene relación directa con la participación en las luchas, ni con su ubicación en el proceso de trabajo.

El sector Tráfico aparece como el más consciente de que las condiciones en que trabajan no son buenas, y es el que tiene más experiencia de luchas dentro del subte, ya que muchos trabajadores han ascendido desde Bolerías. Además es el sector que posee la fuerza de parar el servicio inmediatamente. Por estos motivos son los trabajadores que han estado al frente de las últimas luchas por recuperar las 6 horas de trabajo y por mejorar las condiciones laborales, con una participación casi total.

El sector Bolerías resultó el más afectado por la ofensiva flexibilizadora de la empresa, incremento de tareas y de la intensidad del trabajo, a partir de lo cual un porcentaje alto de trabajadores dice sentirse explotado. Y, aunque en su mayoría son jóvenes y sin mucha experiencia en la empresa, han sido parte de las principales luchas.

En el sector Talleres la ofensiva patronal pasa más encubierta ya que hay nuevas tareas producto de la innovación tecnológica, que deberían haber sido absorbidas por personal de dicho sector, pero fueron adjudicadas a trabajadores tercerizados, o contratados por fuera de convenio. Por otro lado, es el sector en que permanece la mayor cantidad de empleados con más antigüedad, muchos de ellos conservando sus oficios obreros, y formando parte de la tradición del trabajador de subterráneo. Si bien han tenido un alto grado de participación en la luchas de los últimos años por mejoras en las condiciones laborales, es el sector que tiene más aspiraciones de progresar dentro la empresa, lo cual es legítimo así como el ascenso de categoría, pero muchos de ellos lo plantean en forja individual, o desde su capacidad personal.

A partir de las luchas que los trabajadores dieron por recuperar conquistas históricas, mejorar las condiciones de trabajo, aumento de salarios, etc., de manera particular en cada sector, podemos decir que hay una relativa conciencia anticapitalista en el subte; observamos que los trabajadores cuestionan la explotación del servicio por parte de un grupo económico y enfrentan sus principales medidas.

De aquí en más, veremos de qué manera los trabajadores avanzan en el cuestionamiento al carácter privado y parasitario del servicio y comienzan a plantear el problema de la estatización, como la posibilidad de terminar con la acumulación de ganancias por un grupo, y avanzar en el control del servicio y sus finanzas por parte de trabajadores y usuarios.

UN REPASO POR LOS ÚLTIMOS TREINTA AÑOS DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTE

Su organización y sus luchas

Celeste Rouspili

Con el objetivo de conocer un poco más profundamente algunos aspectos de la historia de los trabajadores del subte realizamos aquí una breve reseña, que comienza en 1975 y rastreará -a partir de esos años y hasta la actualidad-, por una parte, sus formas de organización interna y, por otra, sus luchas y reclamos.

Desde el punto de vista de su organización interna, veremos cómo han variado los modos de organización con el correr de los años. Este cambio tiene que ver con diversos elementos: la situación más general que atravesaba en cada momento el movimiento obrero, la actitud más o menos ofensiva de los distintos gobiernos hacia sus conquististas, etc. También indagaremos sobre cuáles son los rasgos que se mantienen, a pesar de los cambios, y cuáles son los que más han cambiado.

A su vez, también veremos cómo se fueron modificando los reclamos y las acciones de lucha de los trabajadores del subte, y qué relación guardan, tanto con las luchas de otros sectores del movimiento obrero, como con el momento histórico.

Para un mejor análisis dividiremos en varias etapas el período histórico que hemos elegido. Comenzaremos con el final del tercer gobierno peronista, continuaremos con un repaso de la última dictadura militar. Luego nos referiremos a la apertura democrática y el gobierno de Alfonsín y, por último, nos encargaremos de la etapa que abarca desde el inicio de las privatizaciones hasta fines de la década del '90. Finalmente, daremos un panorama sobre la organización y las luchas protagonizadas por los trabajadores desde fines de los '90 hasta la actualidad.

EL FINAL DEL TERCER GOBIERNO PERONISTA

En 1975 los trabajadores del subte le dieron vida a una organización, la Coordinadora Interlineas, cuyas características tuvieron mucho que ver con un proceso de organización que atravesó al movimiento obrero argentino de esa época. Dicho proceso más general fue precedido por dos años de conflictos obreros, con demandas reivindicativas, sobre todo por aumento salarial. Dichos reclamos eran la respuesta por parte de los trabajadores al Pacto Social impuesto por Perón, que prohibía el aumento de salarios.

En el interior de las fábricas y empresas surgió un proceso de lucha (que trascendió lo meramente reivindicativo), pero también de organización: nacieron, así, agrupaciones y listas sindicales, comisiones internas y cuerpos de delegados opuestos a la burocracia.¹

En este contexto surgieron las Coordinadoras Interfabriles, que eran organismos de frente único, y estaban integradas por las organizaciones de base de cada una de las estructuras de trabajo que aglutinaban. Las Coordinadoras jugaron un rol destacado en los meses de junio y julio de 1975 durante las movilizaciones y huelgas contra el Plan Rodrigo del gobierno de Isabel Perón.²

En los primeros días de junio comenzaron las huelgas, el trabajo a reglamento y conflictos de todo tipo en las fábricas, la mayoría de ellas conducidas por estas comisiones internas opositoras a la burocracia. Los reclamos, que en un principio eran reivindicativos, por aumento de salarios, por convenios y en contra de los aumentos de tarifas y de combustibles previstos por el Plan Rodrigo, comenzaron a exceder los lugares de trabajo y fueron regionalizándose. Así, "La respuesta obrera a los anuncios del ministro Celestino Rodrigo fue, en cierto sentido, sorprendentemente rápida y hasta vertiginosa. Pero lo cierto es que venía preparándose desde un tiempo antes, en las luchas por reclamos salariales que comenzaron a principios de año. Y se desplegó específicamente en el período que denominamos como Jornadas revolucionarias de Junio y Julio de 1975, que va desde el 2 de junio al 7 y 8 de julio. Aunque el lapso apenas excede el mes, atendiendo a la naturaleza de las reivindicaciones obreras, se pueden distinguir dos fases."

La primera fase está caracterizada por la preeminencia de las demandas de tipo económico (del 2 al 26 de junio). En la segunda, el movimiento reivindicativo se eleva a lucha política abierta contra el gobierno del 27 de junio al 7 y 8 de julio³.

En este marco las Coordinadoras Interfabriles fueron el organismo donde las bases trabajadoras de las fábricas y otros establecimientos de trabajo convergieron. La organización era de abajo hacia arriba, de las bases de las fábricas a las Coordinadoras, "fueron un nuevo tipo de organización del movimiento obrero impulsadas por las jornadas de junio y julio de 1975. Tuvieron su bautismo de fuego⁴ como organizadoras de la fuerza obrera que desató la huelga general del 27 de junio en los acontecimientos previos a la huelga general del 7 y 8 de julio (que, como dijimos, había sido impuesta días antes desde el corazón de las fábricas). Su surgimiento planteó la posibilidad de una alternativa a la política impulsada por la dirección sindical, así como a la organización de los trabajadores mediada por (cuerpos orgánicos) de los sindicatos burocratizados. En ese sentido, constituyeron una amenaza para la burocracia sindical y, por ende, también un desafío al dominio político de los trabajadores ejercido por el peronismo⁵."

¹ Ver la disposición y amplitud detallada del fenómeno de las Coordinadoras en Werner, Ruth y Aguirre, Facundo, *Insurgencia Obrera en la Argentina 1969-1976*, Bs. As., Ediciones del IPS, 2007.

² Ídem.

Existían diferentes coordinadoras según la disposición geográfica de las comisiones internas antiburocráticas, la rama de actividad a la que pertenecían o el sindicato, así también según la influencia que tuvieran en ella las distintas corrientes políticas. Interlíneas era esencialmente una Coordinadora que agrupaba a comisiones internas de la Unión Tranviarios Automotor (UTA) y mantuvo relaciones con algunas comisiones internas agrupadas en la Coordinadora de la zona sur del Gran Buenos Aires.

LA COORDINADORA INTERLÍNEAS

La Coordinadora se conformó con delegados de las 5 líneas de subterráneos y sus talleres, e incluía también a los delegados de un sector antiburocrático de colectiveros. Surgió en el marco de una huelga de todas las líneas del subte en abril de 1975. El reclamo comenzó con un quite de colaboración por aumento de salarios, pero se profundizó cuando en la noche del viernes 4 de abril más de 40 trabajadores fueron detenidos.

Un militante del Partido de los Trabajadores Socialistas (PST) de esa época recuerda así estos hechos: "Los presos constituían el núcleo, la nata de los militantes y activistas que podían asegurar la continuidad de la lucha. Sin ellos era muy difícil salir adelante. Si los trabajadores no mostraban una reacción fuerte y categórica al día siguiente, la derrota era segura. (...) Así, el plan que hablamos delineado, un pequeño grupo, nada parecido a un 'Estado mayor', se cumplió a la perfección: todas las líneas pararon en reclamo de la libertad de los presos³. Ese mismo día por la tarde los trabajadores del subte se reunieron y pusieron en pie la Coordinadora Interlíneas 5 de abril."

Los principales puntos del programa que levantaba esta Coordinadora eran: aumento salarial, ninguna represalia por parte de la empresa a los trabajadores que realizaban medidas de lucha o reclamos, libertad a los trabajadores presos y protección frente las "bandas armadas" que asediaban a los activistas.

Un periódico *Avanzada Socialista* de junio de 1975 define así a la coordinadora: "un organismo ad-hoc de la UTA (...), no reconocido por este gremio, ni por la empresa."

En declaraciones públicas, la UTA desautorizó a los delegados elegidos por los trabajadores y sus medidas de lucha, mientras que sus dirigentes acusaron a los activistas de llevar adelante "paros divisionistas".

A pesar de esto, Interlíneas se convirtió en una institución reconocida. Los diarios de ese año reflejan una serie de paros y medidas de lucha, todos organizados por la Coordinadora Interlíneas y con un altísimo acatamiento. Los reclamos

³ Cuerpo de Delegados de Subterráneos, "Cuando el terror no paraliza, 1974/82", Bs. As., 2006.

de esas acciones eran variados: aumento salarial, libertad a los trabajadores encarcelados, el repudio al asesinato de un delegado del transporte, reincorporación de despedidos y la aparición de dirigentes obreros desaparecidos.

Hay dos rasgos que nos interesa destacar de la organización obrera de subterráneos en esta primera etapa, para luego ver su desarrollo en los otros momentos históricos. El primero es su posición antiburocrática, lo cual es una constante que se repitió en cada una de las organizaciones que pongan en pie los trabajadores del subte en los años que investigamos. Todas ellas se caracterizan por tener una política de oposición a la burocracia, y desde el punto de vista organizativo, se constituyen como organismos autónomos e independientes de la dirección del sindicato. Incluso en momentos en los que los trabajadores no contaron con el derecho a elegir delegados, como veremos más adelante durante la dictadura militar, sí buscaban la manera de construir algún tipo de organización que les permitiera accionar. Este será uno de los rasgos con los que las organizaciones de los trabajadores fueron y son identificadas hacia afuera, por el resto de los trabajadores, y a su vez lo que les da legitimidad y cohesión en la base.

El otro rasgo del que hablamos es la unidad entre sectores antiburocráticos de los colectivos y los trabajadores subterráneos. Este, a diferencia del primero, no se mantendrá, sino que tenderá a debilitarse con el correr del tiempo. En 1975, la unidad entre estos sectores posibilitó que compartieran una organización común, y que ante determinadas ocasiones se realizaran acciones en simultáneo. Esto ocurrió durante junio de ese año, cuando se llevó adelante un paro de subterráneos simultáneamente con un paro en algunas líneas de colectivos de larga distancia.

Desde el punto de vista de la influencia política de las corrientes de esa época, quienes más incidencia tuvieron en el proceso de la Coordinadora Interlineas fueron los montoneros, aunque también formó parte de este proceso el PST.

El golpe militar de 1976 tuvo como objetivo frenar el proceso de organización y lucha del movimiento obrero. La Coordinadora Interlineas, como el resto de las Coordinadoras, fue destruida, y varios de sus integrantes encarcelados y desaparecidos.

LA DICTADURA

Una vez derrotada la Coordinadora Interlineas bajo la dictadura militar, los trabajadores subterráneos debieron empezar desde cero y en condiciones sumamente desfavorables, tanto desde el punto de vista laboral como político.

German Valdivieso, trabajador subterráneo desde 1976 hasta 1979, nos cuenta: "Llego a Buenos Aires el 31 de diciembre de 1975; en ese momento yo era militante del PST, y (...) me vuelco a hacer trabajo político en el subte. Eduardo

Urban, un delegado de la Coordinadora Interlineas que había zafado de la represión, comienza a presentarme activistas. Comenzamos a hacer trabajo en el subte, donde los trabajadores venían bastante golpeados por la derrota de Interlineas. Luego entré a trabajar en el subte. La primera indicación fue la de mantener la clandestinidad. (...) Eso fue lo que nos hizo zafar. En realidad nadie conocía mi nombre verdadero. Nunca iba a las reuniones con ropa de trabajo"⁴.

Durante los años que duró la dictadura militar los trabajadores del subte no tuvieron una organización como lo es ahora el cuerpo de delegados, es decir, un organismo reconocido por la empresa y el Estado, que abarca y representa a los trabajadores en sus diferentes sectores. No existía la elección de delegados. La dirección de la UTA tuvo la política de cooperar "a dedo" para el sindicato a aquellos que consideraba útiles a sus intereses, y de esta forma pasaban a formar parte del sindicato sin haber sido elegidos por sus compañeros. La mayoría además dejaba de trabajar a cambio de un puesto en el sindicato. Debemos aclarar que este sector de trabajadores constituyó un ínfimo porcentaje en relación al conjunto. La gran mayoría se mostraba contraria a la dirección del sindicato.

UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SURGE: LA COMISIÓN OBRERA

Los trabajadores eran conscientes de que todos sus intentos de organización, por menores que fueran, debían pasar desapercibidos no sólo para la empresa, sino también para el sindicato, quien mantenía y sigue manteniendo una relación muy estrecha con ésta, en desmedro de los intereses de los trabajadores.⁵

Valdivieso cuenta cómo, a pesar de la dictadura, comenzó a agruparse un pequeño grupo de activistas y militantes alrededor del PST. Empezaron con un penitorio que llegó a tener una gran cantidad de firmas. También publicaron un boletín que se llamaba *El Tínel*. Esta publicación, dice Valdivieso, "expresaba la organización sindical nueva que había surgido por abajo. A esta organización la llamamos la 'comisión obrera', porque en aquel momento estaban surgiendo las comisiones obreras en España. La UTA no tuvo idea de la existencia de la comisión obrera"⁵. De esta organización, a la cual dio impulso el PST, formaban parte trabajadores de las Líneas D y C.

Según Valdivieso, el PST tuvo una gran influencia en el proceso de reorganización de los trabajadores del subte durante estos años. "Éramos una organización muy grande. En la reunión partidaria para discutir el paro de 1979, entre militantes y simpatizantes éramos más de veinticinco. La influencia en las líneas era muy grande. Teníamos mucho peso"⁶.

⁴ Entrevista a German Valdivieso, junio de 2005.

⁵ Ídem.

⁶ Cuerpo de Delegados de Subterráneos, op. cit.

El reclamo más sentido entre los trabajadores subterráneos por esa época era el aumento de salario. Con la primera victoria que significó haber podido concretizar el petitorio, comenzó el planteo de la necesidad de un paro por aumento salarial, que se realizó en 1979. Pararon todas las líneas menos la A, dirigida por los monotoneros. Los trabajadores conquistaron sus demandas sin ningún tipo de represalias. A los pocos días, Valdivieso fue detenido. Por esta causa sus compañeros organizaron un paro en reclamo de su libertad. Finalmente Valdivieso fue liberado para detener el paro.

Ricardo Ronco, trabajador subterráneo desde 1975 y militante del Movimiento al Socialismo (MAS) en los '80, recuerda que: "durante la dictadura, en 1976, hubo un paro de 5 días por dos compañeros desaparecidos, que finalmente aparecieron con vida".⁷

Pablo Pozzi da cuenta de un conjunto de huelgas del que los trabajadores del subte formaron parte en octubre de 1977⁸. En este proceso confluyeron: trabajadores ferroviarios, de correos de La Plata, pilotos y personal técnico de líneas aéreas, trabajadores del hipódromo de Palermo, de Entel, petroleros, marítimos, portuarios de Rosario, trabajadores de Larz y Fuerza, estatales, colectiveros de Buenos Aires, empleados de comercio, de Petroquímica Argentina, de Alpargatas, bancarios, transportistas y trabajadores de frigoríficos, entre otros. Pozzi cuenta también que, una vez finalizadas las huelgas, algunos trabajadores del subte fueron detenidos. Cuando esta noticia fue conocida por sus compañeros, decidieron volver al paro hasta conseguir su liberación.

Haciendo referencia al odio a la burocracia entre los trabajadores del subte, Ronco dice: "Yo tengo 30 años de laburo, mi viejo otros 30, sumamos entre los dos 60 y siempre hubo repulsión a la UTA. En algún momento tuvieron más poder y dieron más prebendas, como en los '80. Y hoy día el desprestigio es total. El odio a la UTA es ancestral, por más que haya gente nueva hay odio porque la gente siempre se sintió traicionada."⁹ Desde que yo entré, las peleas siempre se hicieron contra la UTA; yo no recuerdo haber participado de un paro decretado por el gremio, a lo mejor a veces se acoplaban a lo que empezábamos nosotros. Siempre se vivió que el gremio estuvo del lado de la patronal y de los gobiernos de turno. Toda la historia es pelear en dos frentes, a veces en tres, contra la empresa, contra el gremio y a veces contra el gobierno. Hoy día debe tener un 40% de afiliados".

Ese sentimiento de traición del que habla Ronco no sólo se refiere a la traición en las luchas, a pactar acuerdos con la empresa a espaldas de los trabajadores y en contra de sus intereses. Esta traición implicó también que la dirigencia

de la UTA, al igual que otras burocracias sindicales durante esos años, fue cómplice de la desaparición, el encarcelamiento y el despido de varios activistas.

Continúa Ronco: "Después del golpe de marzo vino un desbande. El sindicato había marcado a todos los activistas. Todo lo que yo conocí como Interlineas había desaparecido. Se volvió a formar un activismo recién a fines de los '70 principios de los '80, por recuperar las 6 horas"¹⁰.

RESURGE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Hacia finales de la dictadura militar los trabajadores del subte empezaron a perder el miedo y a buscar la manera de volver a organizarse para luchar por sus reclamos. En 1982 comienzan a vincularse entre sí trabajadores de las distintas líneas y talleres a través de un campeonato de fútbol.

"Organizamos el campeonato y los delegados de los equipos después son los delegados de la Mesa de Representantes", cuenta Rodolfo Grinberg".

Los trabajadores exigieron a la directiva de la UTA que la empresa reconociera el derecho de los trabajadores a tener de nuevo una organización sindical. La empresa lo aceptó y fueron elegidos alrededor de 40 delegados por línea y por sector, entre los que se encontraban militantes del Partido Comunista (PC), del MAS, del Partido Intransigente (PI) y peronistas. Una vez obtenido este objetivo, los trabajadores del subte retomaron lentamente el camino de la lucha y los reclamos. Antes de que finalice la dictadura realizaron varias movilizaciones e hicieron un paro de 24 horas por aumento salarial, exigiendo también el reconocimiento del trabajo insalubre.

De épocas pasadas, los trabajadores retomaron la tradición antiburocrática y la organización en delegados por líneas. Ricardo Ronco cuenta que esta organización "se centró en la pelea por las 6 horas que habían sacado los milicos"¹².

LA APERTURA DEMOCRÁTICA Y EL GOBIERNO DE ALFONSÍN

A los pocos días de realizado el traspaso de mando, el gobierno de Alfonsín eleva a la Cámara de Diputados el proyecto de la "Ley Mucci", nombre del ministro de Trabajo de ese momento.

Bajo el lema de reglamentar "un proceso que permita la normalización mediante elecciones en todos los gremios antes de que finalice el año 1984"¹³, el gobierno radical ideó un proyecto de ley que, bajo el argumento de que iba a

⁷ Entrevista a Ricardo Ronco, noviembre de 2005.

⁸ Pozzi, Pablo, *Oposición obrera a la dictadura (1976/82)*, Bs. As., Editorial Contrapunto, 1988.

⁹ Entrevista a Ricardo Ronco, op. cit.

¹⁰ Idem.

¹¹ Cuerpo de Delegados de Subterráneos, op. cit.

¹² Entrevista a Ricardo Ronco, op. cit.

¹³ *Clarín*, 9 de enero de 1984.

fortalecer la democracia sindical, en realidad atentaba contra la autonomía política y organizativa de los sindicatos, ya que establecía, entre otras cosas, el nombramiento de administradores e interventores dentro de los sindicatos y la participación de la justicia electoral en las elecciones sindicales.

Este proyecto fue rechazado por los dirigentes sindicales de las CGT y las 62 Organizaciones que consideraron que esta ofensiva del gobierno implicaba "consolidar disposiciones de la ley de Asociaciones Profesionales, dictada por el régimen militar"¹⁴. En realidad no es que a estos dirigentes les interesase la defensa de un principio como la defensa de la autonomía de los sindicatos respecto al Estado, sino que temían que, bajo la nueva ley, ganaran posiciones sectores más afines al gobierno radical. Estos dirigentes se referenciaban en la ley de Asociaciones Profesionales, dictada bajo el tercer gobierno peronista, que daba amplias facultades de intervención sobre las seccionales y las comisiones internas a los dirigentes de los sindicatos nacionales. Desde organizaciones de izquierda como el MAS se planteó la oposición al proyecto de ley, sosteniendo que el Estado no debía inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos.

Finalmente, este proyecto contó con la aprobación en la Cámara de Diputados, pero no con la de la Cámara de Senadores, por lo cual no pudo convertirse en ley.

Con la reapertura democrática, la ligazón entre trabajadores subterráneos y colectivos fue más esporádica y sólo ante hechos puntuales. La Mesa de Representantes estuvo formada sólo por los delegados pertenecientes al subte.

La unidad entre ambos sectores la veremos en algunas oportunidades, como una acción de solidaridad de los trabajadores del subte por el despido de dos delegados colectivos en 1986 y en la presentación de una lista en común contra la burocracia en los años 1985 y 1987. Pero ya no hay unidad en una misma organización como en los '70.

Más adelante veremos que en los '90 estos sectores de trabajadores no compartieron ni organizaciones, ni acciones en común.

LAS 6 HORAS COMO CONSIGNA MOVILIZADORA

Con respecto a las reivindicaciones de esa época, la jornada laboral de 6 horas se convierte en uno de los reclamos más importantes para los trabajadores durante el primer período del gobierno de Alfonsín.

La jornada de 6 horas constituye un reclamo histórico para los trabajadores. El ataque por parte del Estado con los distintos gobiernos, tanto democráticos como dictatoriales, y luego por parte de la empresa Merrovías, concesionaria del

servicio, ha sido recurrente. Cada vez que esta conquista fue suprimida, los trabajadores profundizaron su organización.

Haremos una breve reseña que da cuenta de su importancia. La jornada laboral de 6 horas fue establecida mediante un decreto que dictaminaba la insalubridad, dictado por Perón en 1944 desde la Secretaría de Trabajo. Durante el gobierno de Onganía la jornada se elevó de 6 a 7 horas, y fue dejado sin efecto el decreto de insalubridad. El peronismo, desde 1973 en el poder, vuelve a establecer la insalubridad en el ámbito del subte. Pero la última dictadura militar, con Videla en el poder, restablece la jornada a 7 horas. En 1984, el gobierno de Alfonsín restituyó las 6 horas, pero sin régimen de insalubridad, dado que finalmente los estudios de insalubridad nunca se realizaron. En el '94, el gobierno de Menem estableció las 8 horas de jornada laboral y los trabajadores volvieron a la jornada de 6 horas recién en el año 2003.

Todo 1983 fue un año de lucha por las 6 horas para los trabajadores subterráneos. Las medidas de acción, como el quite de colaboración, las movilizaciones al Ministerio de Trabajo y los paros (el más largo fue de tres días en septiembre de 1983), llevaban esta consigna por excelencia.

Mencionábamos antes que un rasgo en común de la Mesa de Representantes con la anterior organización Interlineas, era su antiburocratismo. Un repaso rápido por algunas de las luchas más importantes nos permitirá ver en concreto los rasgos antiburocráticos de los que hablábamos antes, ya que la mayoría de las acciones no sólo fueron realizadas por fuera de la dirección del sindicato, sino también en algunos casos contaron con el boicot explícito de la burocracia.

En julio de 1983, sin el aval del sindicato, y organizado por la Mesa de Representantes, los trabajadores se movilizaron al Ministerio de Trabajo en reclamo de la restitución de la jornada laboral de 6 horas y la ley de Insalubridad. También votaron un plan de lucha en asamblea.

En septiembre de ese mismo año pararon las líneas por tres días en repudio a la agresión física que sufrió uno de los trabajadores por un "adscripto del sindicato". Así se llamaba a las personas enviadas por el sindicato durante los conflictos con información confusa.

En enero de 1984 se realizó un paro de 24 horas, sin el apoyo de la UTA, dirigido por una comisión de base y con el objetivo de recuperar las 6 horas de jornada laboral.

Después de esa acción se promulgó la ley de Insalubridad sólo para los talleres. En febrero, previamente al paro de 48 horas votado en asamblea para conseguir la jornada reducida de trabajo para el resto de los sectores, la empresa otorga la jornada de 6 horas.

A partir de 1984, con las 6 horas ya conseguidas, comenzaron los tiempos de luchas salariales.

¹⁴ *Clarín*, 10 de enero de 1984.

Pero los trabajadores del subte no fueron los únicos en levantar ese reclamo. Durante 1984 se desarrollaron varios conflictos laborales por esta causa, por falta de pagos y por despidos.

En mayo de 1984 una comisión de base de subterráneos organizó un paro en conjunto con gremios ferroviarios en busca de aumento salarial.

UNA ALTERNATIVA ELECTORAL A LA BUROCRACIA

Las elecciones dentro de la UTA, convocadas para abril de 1985, fueron una buena oportunidad para que los trabajadores demostraran su fuerza, tanto a la burocracia como a los trabajadores de otros gremios. Los activistas, junto a militantes de organizaciones políticas, como el MAS y algunos dirigentes peronistas, presentaron la lista Verde.

Ricardo Ronco define a la lista como un "frente único con independientes y peronistas. El que hizo más trabajo fue el MAS. Hubo compañeros que viajaron a las provincias a conseguir adhesiones, que hicieron contactos. Con respecto al programa, era antiburocrático, tenía puntos como por ejemplo que los delegados debían tener un mandato de 2 años y que después volviesen a laburar que el salario que cobrarán sea un promedio del que cobrarán todos, que todos los compañeros colectivos ganaran lo mismo en todo el país. Esas cosas las impulsamos nosotros. La mayoría eran peronistas; de izquierda, pero peronistas. Pero nosotros tuvimos mucha influencia ideológica y política"¹⁵.

Roberto Pianelli, actual miembro del cuerpo de delegados, dice sobre la lista Verde: "era la lista que impulsábamos nosotros (el MAS), con el Chino Benítez, ex 'monto', (...) la lista Verde se presenta a nivel nacional. Los candidatos eran Ricardo Dini, por el subte y Carlos Cristian de la Línea 21 de colectivos. Ésta fue la última vez que hubo elecciones, se presentaron 5 listas, la Verde sacó el 14 %. Luego de eso se forma el cuerpo de delegados"¹⁶.

La lista Verde, que obtiene en total 3.500 votos, fue la lista ganadora en subterráneos, que en ese momento contaba con 2.800 trabajadores. La lista Amarilla, formada por la burocracia, con 6.000 votos, gana la dirección del sindicato.

HORA DE RECLAMOS SALARIALES

En 1985 se produjeron 2 paros generales. Los años '86, '87 y '88 fueron los de mayor cantidad de conflictos gremiales. En 1986 hubo 725 conflictos laborales y se produjeron 4 paros generales. En 1987, 764 conflictos y 3 paros generales. En 1988, 946 conflictos y 3 paros generales. El subte acompañó esta dinámica, haciendo 5 paros.

En agosto de 1986, Alfonsín impulsó el paquetazo laboral, la paz social y las bandas salariales¹⁷. Se produjeron 26 huelgas contra la paz social. En septiembre de 1986 se realizó un paro nacional contra la paz social y las bandas, y una marcha de 70.000 trabajadores con las mismas demandas.

En febrero de 1987 los trabajadores del subte en asamblea, con la oposición del sindicato, realizaron paros sorpresivos contra las bandas salariales. En marzo de ese mismo año los trabajadores lograron un aumento salarial y la creación de un departamento de seguridad e higiene. Lograron romper las bandas salariales.

El 10 de julio de 1987 los trabajadores del subte hicieron una huelga con bloqueos de trenes en reclamo de un aumento salarial de 80 australes. Esta medida rampoco fue apoyada por la UTA. Los trabajadores exigieron que el cuerpo de delegados forme parte de las negociaciones, pero la empresa rechazó esta exigencia. El diario *Clarín* reproduce partes de un comunicado de prensa de la empresa en una nota en la que se afirma: "La empresa estatal Subterráneos de Buenos Aires negó ayer mediante un comunicado de prensa la existencia de conflictos con su personal". Y continúa más abajo: "Subterráneos de Buenos Aires, a través de su titular, José María García Arecha, señaló que los servicios se cumplen normalmente y que las negociaciones gremiales se llevan adelante con la entidad reconocida por el Ministerio de Trabajo"¹⁸.

LAS PRIVATIZACIONES

A fines de la década del '80 algunos sectores del movimiento obrero se pusieron en guardia ante el avance de los proyectos privatizadores del gobierno de Alfonsín en su último período.

En el año 1988, mientras los trabajadores telefónicos y del gas realizaron paro y movilizaciones en rechazo a las privatizaciones, los trabajadores del subte no acompañan el reclamo de estos sectores del movimiento obrero. El paro hecho ese año fue por aumento salarial, sin pronunciamiento alguno por los intentos privatizadores del gobierno.

En agosto de 1988 se firmó la privatización de Entel.

Durante de 1989, los trabajadores del subte volvieron a reclamar aumento salarial.

El último tramo de 1988 y 1989 son años de lucha por salarios. Emprenden luchas por esta demanda los trabajadores del Subte, los colectivos, y los telefónicos. En noviembre de 1989 hubo un paro general contra el plan del ministro de

¹⁵ Entrevista a Ricardo Ronco, op. cit.

¹⁶ Entrevista a Norberto Pianelli, septiembre de 2005.

¹⁷ Nombre con el que se denominaba el aumento salarial entre un mínimo y un máximo establecidos por el gobierno.

¹⁸ *Clarín*, 11 de julio de 1987.

Economía Bunge y Born y por aumento de salarios. Con estas medidas se logró romper el techo salarial de 15% impuesto por el gobierno.

Durante 1989 se produjo el traspase de gobierno de Alfonsín a Menem. Este se dio en el marco de una crisis con muy altos índices de inflación. A cambio de un traspase anticipado, el radicalismo se comprometió a colaborar con el peronismo en el poder en todas las leyes necesarias.

El gobierno de Menem se apoyó sobre las empresas multinacionales y los grupos económicos internacionales. Esto implicó la profundización y la concreción de los planes de privatización del gobierno radical. Para esta tarea contó con el apoyo de la burocracia sindical, incluso algunos dirigentes sindicales llegaron a "tener participación en la propiedad de las empresas privatizadas"¹⁹, como fueron los casos de gremios como los de comercio, petroleros, ferroviarios y Luz y Fuerza.

De parte del movimiento obrero no hubo un plan de lucha de conjunto para enfrentar estos planes. Cada gremio actuó por separado y, la mayoría de las veces, las iniciativas de los trabajadores fueron boicotadas o maniobradas por la burocracia. Si bien algunos presentaron más resistencia que otros, la clase obrera en su conjunto estaba dividida y existía un sector esperanzado en que los servicios en manos privadas conllevarían beneficios para usuarios y trabajadores. Finalmente, el espíritu privatizador tuvo éxito, y la clase obrera fue derrotada.

En septiembre de 1990, los trabajadores telefónicos fueron al paro contra los despidos y la designación de María Julia Alsogaray como interventora. La Federación de Obreros y Empleados Telefónicos (FOETRA) terminó con una importante huelga, proponiendo aceptar un acta firmada por el gobierno nacional y Alsogaray, que permitió la flexibilización de las condiciones laborales y futuros despidos. El argumento del sindicato telefónico es que de esta manera podían negociar los despidos, con esto provocaron una gran derrota en los trabajadores telefónicos²⁰.

Volviendo al subte, en ese mismo año hubo convocatoria a elecciones. Ésta sería la última vez que la izquierda y los trabajadores opositores a la burocracia sindical dispuren la dirección del sindicato en elecciones. Los activistas nucleados

¹⁹ Raris, Peter, *Clases, Democracia y trabajo en la Argentina Contemporánea: los valores de los trabajadores del Gran Buenos Aires*. Bs. As., Ediciones Corregidor, 1997.

²⁰ Esquivel (secretario general de FOETRA Buenos Aires, Nékir) levantó el paro desde arriba, llamando a confiar incondicionalmente en la mediación de la iglesia como garantía para reincorporar a todos los cesantes. Mientras la dirección de FOETRA se escondía de esta manera atrás de la sotana de Bufano, María Julia mantenía los agentes de seguridad y los milicos en los lugares de trabajo. Fueron 72 horas donde la dirección del sindicato bajó a los edificios y sectores a convencer a la base de que no se podía seguir, de que se venían 2.000 despidos más, de que "el gobierno estaba muy fuerte y era mejor negociar la incorporación de una parte de los despedidos. Éran los voceros de María Julia". (*Avanzada Socialista* No 36, periódico del PTS, 22 de septiembre de 1990).

en la ahora denominada lista Marrón fueron recibidos por marones de la burocracia el día de presentación de las listas, en noviembre de 1990, quienes hirieron de bala en una pierna a un trabajador del subte. La lista estaba conformada nuevamente por colectivos y trabajadores subterráneos, y los candidatos habían sido elegidos en un plenario nacional, realizado en conjunto. Según las fuentes consultadas, ésta habría sido la última acción en común realizada por ambos sectores.

En febrero de 1991, los trabajadores ferroviarios emprendieron una huelga de 45 días que incluyó la quema de vagones y el surgimiento de una Comisión de Enlace entre la Unión Ferroviaria (UF), La Fraternidad y el sector de los maquinistas como organismo de lucha. Los reclamos eran tres: aumento salarial, rechazo a los despidos y a la privatización.

En marzo de 1993 se preanunció la privatización del servicio subterráneo, pero ni los trabajadores, ni sus delegados parecieron tomar nota de este hecho, ya que durante ese mismo año se movilizaron en marzo exigiendo bonificaciones e hicieron un paro en abril, cuya principal demanda fue el pago de una deuda acumulada por parte de la empresa y aumento salarial.

LA CONCESIÓN DEL SERVICIO DE SUBTERRÁNEOS

En noviembre de 1993 la concesión de la línea de ferrocarril Urquiza y el servicio de subterráneos fue adjudicada a Benito Roggio, entre otros, por un período de 20 años. El acuerdo entre los empresarios y el gobierno incluyó también un subsidio para los dos servicios por parte del Estado.

La primera respuesta de los trabajadores del subte en relación a la privatización llegó tarde. En diciembre de 1993, un mes después de efectuada la privatización, según los registros del periódico del MAS, los trabajadores del subte realizaron la primera acción en rechazo a la privatización: una campaña en contra de los retiros voluntarios.

El MAS era el partido de izquierda con más influencia y cantidad de militantes en ese momento en el subte, a pesar de que un sector de sus militantes había acompañado la ruptura que en 1988 dio nacimiento al Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS). Ronco cuenta que en el partido llegó a haber "entre 3 y 4 equipos de militantes del MAS que trabajaban en el subte". Sin embargo, a pesar de esta influencia, el partido no pudo convertirse en una fuerza capaz de convencer a un sector de trabajadores sobre la necesidad de luchar contra las privatizaciones. No existió ninguna campaña seria para preparar una pelea en este sentido. Ronco es contundente sobre este proceso: "No hubo lucha. (...) Lo que se palpaba era que era inútil resistir porque la gente creía que la privatización la favorecía. He tenido compañeros que decían que no iba a ser peor porque ahora estábamos peleando con la empresa, siempre por

aumento de salario. Muchos de esos compañeros fueron echados. Despidos concretos no hubo, sí hubo retiros voluntarios. Fueron más de 2.000²¹.

El subte no era el único sector de aquellos que enfrentaron las privatizaciones en el cual el MAS tenía influencia. Por esos años, militantes de ese partido estaban estructurados en gremios como ferroviarios, telefónicos, estatales, entre otros. En varios de estos sectores hubo acciones que demostraron la disposición a la lucha contra el plan privatizador del gobierno. Pero el MAS no estuvo a la altura del desafío planteado. Su programa defendía artificialmente la gestión estatal de las empresas sin levantar el reclamo de su administración directa por parte de los trabajadores y en distintos conflictos su actuación fue lo contrario de lo esperado de una organización que se reclamaba combativa y clasista. Quizás unos de los principales ejemplos haya sido la huelga telefónica donde, a pesar de contar con una muy numerosa cantidad de militantes y simpatizantes, ni uno sólo de ellos intervino en contra del levantamiento del paro hecho por la dirección burocrática que selló la suerte de la lucha contra la privatización de este sector, lo que abrió una fuerte crisis y debate interno. Cuestiones similares marcaron la intervención del MAS en conflictos como la lucha contra la privatización de Somisa y las huelgas contra la privatización de los ferrocarriles y los cierres de ramales²².

“DURANTE VARIOS AÑOS LIMPIAMOS LETRINAS”

Las privatizaciones generaron un corte abrupto en la vida de los trabajadores del subte. Podríamos decir que, desde el punto de vista de los efectos, funcionó de una manera similar a la dictadura militar. Claro que no hubo ni desaparecidos, ni encarcelados, pero hubo en cambio más de 2.000 despidos encubiertos bajo la figura de “retiro voluntario”.

Ronco explica cómo Metrovías concretizó esta política: “Previo a la privatización hubo una selección de personal. A cada trabajador le llegaba una carta en la que te decían que la futura empresa te tomaba en cuenta o no. Los que

²¹ Entrevista a Ricardo Ronco, op. cit.

²² Una crítica a la política levantada por el MAS frente a estos conflictos puede leerse en Lizzi, Gabriela, “El revisionismo trotskista argentino: un obstáculo en la construcción de una dirección revolucionaria”, revista *Enfermería Internacional* N° 3, Bs. As., FI de la LIT (CI) (actual FT-CI), 1993. Allí se plantea que “El MAS no se cansó de repetir que ellos eran ‘el partido de las luchas’. Sin duda, en las luchas estaban, muchas de ellas con repercusión nacional y donde contaban con numerosos cuadros y militantes. Pero, ¿para qué política intervenían? Bajo el pretexto de hacer frente único con la burocracia que se ponía a la cabeza de los conflictos, sus críticas no pasaban de los métodos (...) invariabilmente su ubicación era de para izquierda de la burocracia sindical. Así sucedió en conflictos como Telefónicos, Chabut (conflicto provincial 1990), SOMISA, FATE, ferroviarios, etc. Interventaban con un programa mínimo sindical y utilizaban el programa máximo para los días de fiesta o las campañas electorales (Argentina socialista, etc.). Desligaban estas luchas de la pelea contra el plan económico y de la necesidad de construir una dirección que levantara un programa revolucionario en las luchas, que tuviera como uno de sus objetivos clar abajo a la burocracia sindical”.

no querían aceptar el retiro voluntario, no eran despedidos, lo que pasaba es que no podían tomar servicio, se presentaban, pero no podían laburar (aunque) seguían cobrando. Hubo compañeros que estuvieron como un año en esta situación. Así la empresa se deshizo de casi todos los boleteros y guardas²³.

Los años que van desde del '94 hasta el '97 fueron otra vez de resistencia silenciosa para los trabajadores del subte, quienes contaban con una organización sindical hegemónica por la burocracia de la UTA.

La concesión del servicio a Benito Roggio se llevó consigo a la organización creada por los trabajadores durante los '80, y a la mayoría de los activistas y militantes políticos. Marcó el final también de un proceso caracterizado por la influencia de una corriente con tradición trotskista en el subte como fue el MAS. Desde entonces, no volverá a haber una corriente con tanta presencia como la tuvo esta corriente durante los '80 y los primeros años de los '90.

Los pocos activistas que quedaron estaban desperdigados y no podían realizar ninguna acción debido a que la empresa ejercía una férrea vigilancia sobre los trabajadores, incluyendo sanciones²⁴. Convivían, además, con una abrumadora cantidad de trabajadores nuevos que nada sabían de la tradición antiburocrática y de la historia de las 6 horas, entre otras cosas. Dice Pianelli: “Durante varios años limpiamos letrinas y declamos ‘sí, señor’ (...). Cuando echaban a un tipo nadie se animaba ni siquiera a saludarlo. La consigna en ese momento para que no nos echen era el silencio”²⁴.

Encontramos una lectura similar sobre esos años en otro de los miembros del cuerpo de delegados, Carlos Pérez, quien declaraba: “Quiénes comenzamos a trabajar en 1994 nos encontramos con un cuadro de desmoralización y odio a la burocracia sindical, y asumimos la tarea de comenzar la reorganización de los trabajadores. Asumimos como propia la historia de luchas del subte, y se produjo una mezcla de experiencias de los que veníamos despedidos de otros gremios, los jóvenes que recién comenzaban su experiencia laboral y los compañeros que quedaban del subte”²⁵.

Pero ese silencio no fue eterno, y en algún momento las voces se volvieron a escuchar. Eso ocurrió en 1997, el año con el que comienza la última etapa que aquí contaremos.

LOS CONFLICTOS MÁS RECIENTES

La situación de los trabajadores del subte comienza a cambiar lentamente a partir de un conflicto generado por la empresa al querer cambiar a los boleteros a

²³ Entrevista a Ricardo Ronco, op. cit.

²⁴ Entrevista a Norberto Pianelli, op. cit.

²⁵ *Perina Obrera* N° 817, 18 de septiembre de 2003.

distintas líneas. En respuesta a esto, los trabajadores realizaron la primera medida de lucha luego de las privatizaciones, que se trató de un quite de colaboración.

A partir de ese conflicto algunos trabajadores empezaron a hacerse referentes y se profundizó también la organización de un sector, que comenzó siendo pequeño y fundamentalmente de militantes y exmilitantes de corrientes políticas, para convertirse luego en un grupo más amplio y con representación de todas las líneas.

Sobre este proceso de reorganización, comenta Pianelli: "A partir de ahí sacamos un boletín, *El Túnel*, y lo hacíamos repartir por compañeros de afuera. Nosotros en la línea nos habíamos organizado de tal forma que ninguno sacaba la cabeza. Éramos 10, entonces un día hablaba uno, otro día hablaba otro y así".²⁶

En septiembre de ese mismo año hubo elecciones para elegir delegados en las líneas y, si bien el sector de activistas que se venía agrupando y al que hace referencia, Pianelli, perdió frente a la lista de la burocracia, ganó legitimidad entre sus compañeros y la confianza necesaria para disputarle a ésta el poder dentro del subte de ahora en más.

El 20 de febrero de 1997, a causa del despido de 2 trabajadores, se hizo "el primer paro general de verdad después de la privatización", según palabras de Pianelli.

Este hecho marcó un punto de inflexión, según cuenta la mayoría de los entrevistados. A partir de ese momento los trabajadores empiezan a perder el miedo, y los activistas adquieren una "relativa legalidad" para efectuar reclamos ante la empresa sin que eso derive en despidos, como ocurría hasta esa fecha.

OTRA VEZ LAS 6 HORAS

Este "nuevo ambiente de trabajo" permitió que los trabajadores del subte volvieran a debatir algunos reclamos relegados, pero no olvidados, como la reducción de la jornada laboral a 6 horas.

Sobre este punto, Carlos Pérez sostiene: "Después de 1997 se instaló un debate entre los trabajadores. La burocracia y sus amigos de 'izquierda' plantearon que no había condiciones para luchar por las 6 horas y que había que reclamar las 7 horas que ya estaban mencionadas en el convenio colectivo. La UTA, desde el inicio, jugó un papel carnero. Llegó a patrotrear una asamblea general llamada por los delegados para tratar el plan de lucha por las 6 horas y la recomposición salarial. Este fue el principio de rupturas más profundas entre la burocracia y los trabajadores".²⁷

Pero ni los trabajadores, ni los delegados antiburocráticos se dejaron vencer por los obstáculos, provenientes de la burocracia de la UTA, de la empresa y hasta del Estado, como veremos más adelante, e iniciaron un camino de lucha

y organización en algunos puntos parecido al iniciado durante el gobierno de Alfonsín, aunque más largo y toruoso.

Al igual que luego de diciembre de 1983, de la mano de la exigencia de la reducción laboral se fue construyendo y fortaleciendo la organización de los trabajadores. En los primeros años de la década del '80, el reclamo de las 6 horas le dio impulso a la creación de la Mesa de Representantes. Ahora esta misma consigna permitió el avance, en detrimento de la burocracia, de los sectores antiburocráticos dentro de cuerpo de delegados.

Así, en las elecciones de delegados del año 2000, la UTA perdió en la mayoría de los sectores, aunque por poca diferencia. La única línea que permaneció en manos de la burocracia fue la B. Claudio Dellecarbonara, miembro actual del cuerpo de delegados, recuerda: "Esa fue la primera elección en la que nosotros presentamos. Yo todavía no era candidato, nuestra lista era más de izquierda. Tratamos de hacer un acuerdo con los compañeros de centro para no perder la línea a manos de la UTA, pero se negaron. El proceso de recuperación de la Línea B de manos de la burocracia fue largo, fue la línea que estuvo más atrasada que el resto, casi dos elecciones atrasadas. En las elecciones del año 2000, cuando en el resto de las líneas ya había delegados combativos y representativos de los intereses de los compañeros, la Línea B todavía continuaba en un proceso de idas y vueltas entre la burocracia y un sector 'centroizquierdista' que no reflejaba la realidad general del subte. Recién en el año 2004 se pudo expresar una posición de tipo combativa y representativa del resto de los compañeros".²⁸

Este proceso de recuperación implicó para los trabajadores de la Línea B el intento de constituirse en una alternativa a la burocracia sindical, pero también a otro sector, el que según las palabras de este delegado era "una lista que se presentaba como más de izquierda, encabezada por un compañero que había militado en el MAS. (...) En la práctica la política de estos compañeros terminó siendo de concisión y conciliación con la empresa, por eso nosotros lo definimos como una alternativa de centroizquierda o más bien de centro".²⁹ Este agrupamiento contó con delegados durante dos mandatos, de 1996 a 2000, que llevaron adelante una política totalmente diferenciada y separados del resto de los delegados antiburocráticos. Mientras los trabajadores comprometidos con este proceso de transformación y politización dentro del subte apostaban a la consolidación de este nuevo cuerpo de delegados, estos delegados no participan siquiera de sus reuniones.

UNA PRUEBA DE FUEGO

A los tres meses de ganadas las elecciones por el nuevo cuerpo de delegados se produjo el primer conflicto ante el que deberá dar respuestas.

²⁶ Entrevista Norberto Pianelli, op. cit.

²⁷ *Prensa Obrera* No 817, op. cit.

²⁸ Entrevista a Claudio Dellecarbonara, septiembre de 2006.

²⁹ Ídem.

El 22 de febrero de 2001 la empresa decidió implementar un nuevo método que implicaba la desaparición de los guardas en la Línea B. Según la empresa, sus tareas pasarían a ser cumplidas por los conductores. Los trabajadores reunidos en asamblea decidieron realizar un paro al día siguiente en reclamo de que los guardas conserven sus puestos de trabajo. Metrovías respondió enviando más de 200 telegramas de despido, pero no pudo doblegar a los trabajadores, quienes finalmente lograron reincorporar a los despedidos y la no eliminación de los puestos de guardas.

Este conflicto fue un nuevo punto de inflexión para los trabajadores del subte y para su cuerpo de delegados. Si en los primeros años de las privatizaciones la empresa estuvo a la ofensiva y la UTA garantizaba que no hubiera respuesta obrera, ahora las cosas habían cambiado. La UTA había perdido influencia y Metrovías se topa con la fuerza de los trabajadores, sin intermediarios a cada paso.

Sobre este conflicto, Dellecarbonara cuenta: "Los delegados de la línea en ese momento respondían a la UTA. Lo único que sabían decir era: 'no se preocupen, a los trabajadores los van a reubicar'. (...) Una organización de activistas de la Línea B y de otras líneas generó una movilización; fue una pelea muy dura, tuvimos al gobierno, a la empresa y al sindicato en contra. Mediante esa pelea se pudo lograr retener este puesto necesario, que para el propio usuario es una pérdida de seguridad. De esta lucha quedó la base, la semilla para empezar a discutir un cuerpo de delegados diferente. Después vino la lucha de las 6 horas. Fue un encadenamiento de pelear y de escalones que fue subiendo la conciencia de los trabajadores"³⁰.

Desde el punto de vista de los reclamos, hasta el año 2004 las acciones de los trabajadores subterráneos estuvieron orientadas a conseguir las 6 horas de jornada laboral.

En noviembre de 2001 se venció el convenio colectivo de trabajo y los trabajadores manifestaron que la reducción de la jornada debe figurar como uno de los principales puntos en la discusión del nuevo convenio.

En el año 2002 los trabajadores realizaron conferencias de prensa, paros, movilizaciones, cortes de calle y escraches a la Legislatura, que en septiembre de ese año sancionó la ley que luego sería vetada por el ejecutivo porteño, a manos de Aníbal Ibarra.

Los trabajadores, entonces, siguieron su lucha por los siguientes puntos: repudio al veto de la ley, contra los aprietes patronales, por la puesta en vigencia de las 6 horas de manera inmediata. A estos puntos se sumó un reclamo particular; según una interpretación de Metrovías, si se dictara la ley de Insalubridad, se vería en la obligación de despedir a las mujeres por estar imposibilitadas de realizar trabajos insalubres. Como respuesta, las trabajadoras se organizaron en una

comisión de mujeres para luchar por sus derechos, y su reclamo es tomado por el conjunto de los trabajadores: no a los despedidos de las mujeres trabajadoras en Metrovías.

En el mes de octubre de ese año, los trabajadores fueron reprimidos frente a la Legislatura cuando intentaban ingresar al recinto en el que se trataba la ley de Insalubridad.

El año 2003 también es un año de reclamo por las 6 horas. La ley de Insalubridad continúa vetada y los trabajadores exigen como reclamo: las 6 horas de trabajo sin afectar el salario, una recomposición salarial y no a las máquinas expendedoras que quería imponer la empresa en reemplazo de los boleros.

En este marco, la UTA firmó un acta con la empresa posibilitando la flexibilización laboral y un acuerdo salarial insatisfactorio para los trabajadores, quienes respondieron con paro.

En septiembre se otorgó la jornada de 6 horas para los "ámbitos calificados como insalubres dentro del subte": los conductores, guardas, el personal de los túneles y mantenimiento y el compromiso de Metrovías de no utilizar las máquinas expendedoras.

Los trabajadores dejaron en claro su intención de seguir luchando para que la jornada de 6 horas se extienda hacia el resto de los trabajadores del subte que no habían sido afectados por esta resolución.

En abril de 2004, después de 4 días de una dura huelga, los trabajadores lograron la jornada laboral de 6 horas para todos los trabajadores del subte.

Una vez reconquistada esta gran demanda, los trabajadores continuaron su lucha por conseguir el dictamen de insalubridad, lo que implicaba que los trabajadores pudieran jubilarse a los 55 años de edad y a los 30 de aportes.

EL FORTALECIMIENTO DE LA OPCIÓN ELEGIDA EN LA LUCHA

Luego de la huelga de abril fueron convocadas las elecciones de delegados, y los trabajadores decidieron ratificar y profundizar el camino ya elegido de organización antiburocrática. "En 2004 pudimos ganar la elección y se constituyó el cuerpo de delegados actual, donde todos los sectores, menos el taller Polvorín, están representados por compañeros más combativos, más de izquierda y que defienden los reclamos más sentidos de los compañeros"³¹, comenta Dellecarbonara.

Luego de las elecciones empiezan a tomar fuerza otros reclamos. Los años 2005 y 2006 son años de medidas como paros y bloqueos de boleterías en exigencia de recomposición salarial, 2% por antigüedad, el pago de las horas nocturnas, y el 82% móvil.

³⁰ Ídem.

³¹ Ídem.

En febrero de 2005, luego de una serie de paros sorprendivos y graduales, los trabajadores del subte lograron un aumento salarial del 44%, rompiendo así el techo salarial acordado entre el gobierno y la burocracia sindical del 20%.

LA UNIDAD Y COORDINACIÓN CON OTROS SECTORES OBREROS

Los trabajadores del subte protagonizaron dos acciones significativas que nos permitieron volver a mencionar uno de los ejes que explicitamos al comienzo del trabajo: la unidad con otros trabajadores. En abril de 2005 los trabajadores de la empresa aeronáutica estatal LAFSA fueron reprimidos por un operativo conjunto de la PAN (Policía Aeronáutica) y la Guardia de Infantería en el Aeropuerto Jorge Newbery. Por esos días los trabajadores aeronáuticos estaban movilizados en reclamo del pase de todos los trabajadores a la empresa LAN ante la liquidación de hecho de LAFSA y por el reconocimiento de sus delegados. Al día siguiente de la represión, los trabajadores de subterráneos hicieron un paro de 30 minutos, en solidaridad.

También en abril, pero de 2006, los trabajadores del subte realizaron un paro de los días por un reclamo que proviene del subte, pero no de los trabajadores pertenecientes a Metrovías, sino de los de las empresas tercerizadas que operan dentro del subte.

Después de varios meses y de muchas promesas incumplidas, los trabajadores tercerizados se arrojaron a las vías para impedir que circulen los trenes. Ante la amenaza de represión por el Gobierno y el silencio de Metrovías sobre este reclamo, el cuerpo de delegados decidió ir al paro por tiempo indeterminado. La medida fue levantada durante la noche de la segunda jornada, tras una asamblea en conjunto, luego de que el gobierno efectuara una promesa de convocar a una reunión desde el Ministerio de Trabajo para solucionar el problema.

Como puede verse en el artículo, publicado en este mismo libro, "Privatización: consecuencias y cambios en la experiencia obrera", la concesión del servicio de subterráneo al Grupo Roggio trajo como consecuencia, entre otras cosas, el surgimiento de empresas que pasaron a desarrollar tareas vinculadas a la prestación del servicio, muchas de las cuales antes eran realizadas por trabajadores del subte, como las de limpieza. Entre estas empresas se encuentran las que prestan servicios de seguridad, limpieza, señalización, cableado, asistencia al pasajero, etc. Los trabajadores de estas empresas estuvieron por fuera del convenio colectivo de trabajo de la UTA, por lo cual sus salarios eran menores que los de los trabajadores de la concesionaria principal, mientras que su jornada laboral era mayor. Al día de hoy la gran mayoría de los trabajadores han conseguido ingresar al convenio colectivo de trabajo de UTA y pertenecer directamente al plantel laboral de Metrovías.

Hay un punto de conexión entre estos dos casos. En ambos conflictos los trabajadores paralizaron el servicio, con distintas acciones, en reclamo de reivindicaciones

que no los afectaban directamente. Podemos decir que aquí revelan una recuperación de lazos de unidad y solidaridad con, en un caso, trabajadores de otro sector del movimiento obrero y, en el otro, con trabajadores de sus mismo sector, pero tercerizados.

Esta política de tercerización no fue implementada por Roggio solamente, sino que formó parte de una política más general que utilizaron las patronales a nivel mundial para aumentar sus ganancias, provocando divisiones dentro del movimiento obrero. En Argentina, empresas como las telefónicas, ferrocarriles, petroleras, en la industria manufacturera, entre otras, cuentan con una parte importante de sus trabajadores tercerizados o en condiciones de trabajo precario, contratados, como pasantes o bajo convenios que no corresponden a sus tareas. A pesar de esta situación generalizada que atraviesa el movimiento obrero, sólo algunos trabajadores, además de los del subterráneo, como los de Pepsico, Astillero Río Santiago, los ferroviarios de Metroplitano (ex ferrocarril Roca) y los telefónicos han llevado adelante acciones en reclamo por este sector flexibilizado del movimiento obrero.

La conquista que en el subte significa haber terminado prácticamente con la tercerización dentro de la empresa abre, sin lugar a dudas, una nueva etapa para este sector de trabajadores que no contaba con representación efectiva dentro del cuerpo de delegados, con la excepción de los pertenecientes a la empresa CAF.

Otro dato curioso sobre la conformación del cuerpo de delegados es la escasa participación de las mujeres, a pesar de los avances logrados por éstas, dado que sólo una mujer forma parte de esta instancia organizativa.

Una última cuestión que es motivo de un importante debate en el seno del cuerpo de delegados es la política para coordinar con otros sectores combativos del movimiento obrero. El cuerpo de delegados promovió, al calor del triunfo por la reducción de la jornada laboral, el "Movimiento por las 6 horas", que no prosperó. Luego, si bien fue parte de la convocatoria al Encuentro Obrero de 2 de abril de 2005, no existió en el cuerpo de delegados una política para dar continuidad a esta iniciativa. Este encuentro nucleó a los sectores del movimiento obrero que constituían la vanguardia de ese momento, ya sea por las luchas que estaban protagonizando, como por los procesos de reorganización que habían llevado adelante. Entre ellos estaban los obreros de Zanón y el Sindicato Ceramista de Neuquén, los docentes de Salta que estaban en conflicto, trabajadores y delegados aeronáuticos, también en conflicto, trabajadores y delegados ferroviarios, la comisión interna de Pepsico, trabajadores de otras alimenticias como Terrabussi, Bagley y Strani, activistas y delegados del Astillero Río Santiago, entre otros.

Posteriormente, algunos de los referentes del cuerpo de delegados impulsaron, a título individual, la formación del Movimiento Intersindical Clasista (MIC). Otros delegados, críticos de esta opción, como uno de nuestros entrevistados, Claudio Dellecarbonara, señala como déficit del cuerpo de delegados la política

en el terreno de lograr la unidad con otros sectores en lucha, siendo para él "el punto culminante de esta organización el paro solidario por la ex LAFSA. A partir de ahí la conciencia empezó a decaer bastante. Así llegamos a este momento, inmersos en esta pelea de volver a activar a los activistas, que hoy por la política reinante están más relajados"³².

Haciendo un balance sobre la experiencia del cuerpo de delegados sostiene que: "El rasgo más positivo de este cuerpo de delegados fue que en su momento se convirtió en la herramienta que permitió amalgamar a los activistas de todas las líneas para recuperar el control en los puestos de trabajo, la lucha por la reducción de la jornada y por mejores condiciones de trabajo. Se quedó en el camino porque no se convirtió en un elemento para aglutinar al resto de los movimientos en lucha, una referencia más clasista y de izquierda, llamando a organizar a la clase en una especie de encuentro o bien podría ser un partido de trabajadores. Creo que en ese sentido hemos fallado. En el año 2005, después de la pelea por salario, hablamos quedado muy bien posicionados, en ese momento fuimos considerados vanguardia y porque no tuvimos la claridad política y otros por no tener las agallas suficientes, no asumimos esa responsabilidad"³³.

Dellecarbonara opina que el cuerpo de delegados del Subte perdió una oportunidad de convertirse en una referencia política para el resto de los trabajadores al no intentar darle continuidad al Encuentro Obrero realizado el 2 de abril de 2005: "En ese momento había dos posiciones en el cuerpo de delegados. La mayoritaria, que decía que no había que impulsar ese encuentro, y otra minoritaria que creía en el encuentro y en que había que mantener una organización que nos ayudara en esos lugares donde había conflictos, o para prepararlos. Ese también fue un error como cuerpo de delegados, no haber apostado a la construcción de esa herramienta. (...) Hoy por hoy, estamos pagando por esto. (...) La tarea que tiene planteada el cuerpo de delegados (...) es tratar de recuperar el camino de convertirse en una alternativa no sólo para los trabajadores del subte, sino para los obreros de todos los sectores del país y con sectores internacionales que también están dando batalla. Hay que entender que los triunfos y las derrotas de otros sectores, son también nuestros"³⁴.

En septiembre de 2006 los trabajadores del subte afrontaron una vez más un proceso de elección de delegados. A pesar de los intentos de la burocracia por recuperar terreno, el camino antiburocrático fue ratificado y el nuevo cuerpo de delegados del Subte sigue estando conformado por activistas combativos, entre

³² Ídem.

³³ Ídem.

³⁴ Ídem. Parte de estos debates se expresaron en las páginas del periódico *Nuestra Lucha*, impulsado por el Sindicato de Obreros y Empleado Ceramistas de Neuquén (SOECN), al que pertenecen los obreros de Zanon.

ellos militantes diferentes corrientes de izquierda. El rasgo antiburocrático es uno de los más importantes puntos de acuerdo que les permiten a los delegados del subte actuar en común y seguir una tradición hecha carne ya en los trabajadores. Hay otro punto, en cambio, que, como señalamos, genera mucho debate y sobre el cual no hay posición común del cuerpo de delegados.

Llegamos al final de este apartado. Cuando estamos cerrando estas líneas los trabajadores del subte se encuentran realizando asambleas y movilizaciones en el medio de las discusiones paritarias con la patronal.

Hasta aquí hemos hecho una breve reconstrucción de los últimos 30 años de la historia de lucha y de organización de los trabajadores del subte.

Con este ejercicio buscamos reflexionar sobre los aspectos que son una particularidad de este sector de los trabajadores, y al mismo tiempo sobre los que los conectan con el resto del movimiento obrero.

FUENTES CONSULTADAS

- Entrevista a Germán Valdivieso, ex trabajador del subte, junio de 2005.
 Entrevista a Ricardo Ronco, trabajador del subte, noviembre de 2005.
 Entrevista a Norberto Pianelli, delegado del subte, septiembre de 2005.
 Entrevista a Claudio Dellecarbonara, delegado del subte, septiembre de 2006.
Diario Clarín.
Avanzada Socialista, periódico del Partido Socialista de los Trabajadores (PST).
Solidaridad Socialista, periódico del Movimiento al Socialismo (MAS).
Prensa Obrera, periódico del Partido Obrero (PO).
La Verdad Obrera, periódico del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS).
 "Cuando el terror no paraliza, 1974/1982", Cuerpo de Delegados de Subterráneos, Bs. As., 2006.
Insurgencia obrera en la Argentina 1969-1976. Clasismo, coordinadoras interfábricas y estrategias de la izquierda, Bs. As., IPS, 2007, Werner, Ruth y Aguirre, Facundo.
 "El revisionismo trotskista argentino", *Estrategia Internacional* N° 3, FI de la LIT (CD), Bs. As., 1993, Liszt, Gabriela.
Clases, Democracia y trabajo en la Argentina Contemporánea: los valores de los trabajadores del Gran Buenos Aires, Bs. As., Ediciones Corregidor, 1997, Rans, Peter.
Oposición obrera a la dictadura (1976/82), Bs. As., Editorial Contrapunto, 1988, Pozzi, Pablo.
 "Historia y balance del MAS argentino", *Revista Lucha de Clases* N° 6, Bs. As., 2006, Liszt, Gabriela.

LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO PRECARIO

Adriana Collado y Daniela Stricker

Entre las consecuencias de las políticas neoliberales hallamos un retroceso de los derechos laborales de los trabajadores, ya que constituyeron uno de los principales blancos de ataque, reconfigurando el mundo del trabajo. La ley de Reforma Laboral implicó la pérdida de conquistas históricas de los trabajadores y su sumisión a un mercado de trabajo cada vez más adverso. En general, al hablar del trabajo precario tenemos en cuenta dos características:

1) En primer lugar, trabajo en negro, sectores que han quedado por fuera de las leyes laborales, sin protección ni derechos.

Esta modalidad incluye un amplio sector de los asalariados, aproximadamente el 40%, que abarca desde inmigrantes, en muchos casos se aprovecha su condición de ilegalidad para ofrecerles trabajos en condiciones inhumanas, hasta jóvenes y mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, pasando por despedidos o "retirados" de distintas estructuras laborales.

2) En segundo lugar, nuevas formas de contratación laboral que legalizan la pérdida de derechos conquistados por los trabajadores e instauran una relación de extrema inestabilidad y flexibilidad entre el trabajador y la patronal:

Pasantes: estudiantes o jóvenes recién recibidos cuya relación con la patronal no está reconocida como relación laboral sino como período de formación profesional. De este modo, pese a realizar el trabajo en toda su magnitud (al igual que el resto de trabajadores de la estructura) perciben menores salarios y no cuentan con ningún derecho laboral (jubilación, régimen de licencias, obra social, vacaciones, etc.). Las pasantías que ofrece la UBA a sectores del Estado y a empresas privadas son un ejemplo de este mecanismo de abaratamiento de la mano de obra.

Contratados: bajo la figura de "período de prueba" o de "trabajo por programas o proyectos", se realizan contratos por 3 ó 6 meses que luego se rescinden, o se los renueva consecutivamente (p.e. trabajadores del gobierno de la Ciudad de Bs. As., call centers).

Tercerizados: trabajadores contratados por empresas que ofrecen servicios a otras empresas de mayor envergadura. Estos servicios pueden ser de dos tipos: por una parte, el caso de empresas que ofrecen la realización de una tarea específica que antes era realizada por personal efectivo de un determinado establecimiento. El caso emblemático es el de la tercerización de la limpieza. De este modo, los trabajadores de limpieza ya no pertenecen a la fábrica, empresa de servicios o dependencia estatal sino que son trabajadores de otra empresa, bajo otro convenio y otras condiciones laborales. La segunda forma que asume la

tercerización es la de las denominadas "agencias" que contratan trabajadores para que realicen diversos tipos de tareas en otras empresas. De este modo, no es que toda un área de un establecimiento esté "tercerizada" sino que los trabajadores de "agencia" cumplen la misma tarea que un trabajador efectivo (p.e. en la línea de producción) pero lo hacen bajo otro convenio, otro salario y otras condiciones de trabajo. El caso emblemático de esta modalidad de la tercerización es la agencia Manpower, que ofrece la cobertura de puestos de trabajo en producción, limpieza, mantenimiento, oficina, etc. Tanto en una modalidad como en la otra, los convenios más frecuentes de las tercerizadas son los de comercio y los de construcción por ser los más negreros del mercado de trabajo.

En el Subterráneo de Buenos Aires es esta última forma, la tercerización, la que tomaremos para analizar algunas características de sus trabajadores, ya que, junto a la incorporación de nueva tecnología, fue uno de los mecanismos que implementó el Grupo Roggio para reducir sus costos laborales e incrementar sus ganancias.

EL TRABAJO PRECARIO ANTES DE LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES TERCIALIZADOS

Como hemos visto, a fines de los '80 la empresa estatal Subterráneos de Buenos Aires contaba con más de 4.000 empleados, todos encuadrados bajo el convenio de la Unión Tranviaria Automotor (UTA). Con la concesión a la privatizadora Metrovías SA se fueron realizando despidos bajo la forma de "retiros voluntarios", que resultó en un plantel reducido a la mitad en el año 1994. Al llevar a cabo semejante reducción de personal, la empresa dejó de realizar bajo su órbita empresarial determinadas tareas, las cuales pasaron a "tercerizar", entre ellas encontramos el servicio de asistencia al pasajero y seguridad, el servicio de limpieza, el servicio de resorería y recaudación de caudales, la publicidad y el mantenimiento de instalaciones.

La mayor flexibilidad laboral que le permitía la legislación durante los '90, sumada a las fuertes presiones que generaba la desocupación sobre los trabajadores ocupados, les permitió destruir y reconstruir puestos de trabajo bajo modalidades más desfavorables para los trabajadores del subterráneo. La destrucción de puestos de trabajo se tradujo en el desplazamiento de los mismos a empresas subsidiarias de una empresa centro, Metrovías SA. Así, vemos que el discurso privatizador que incriminaba a los trabajadores como "sobrantes o vagos", finalmente resultó ser una falacia. A través de la contratación por medio de tercerizadas que cubrieron los puestos de trabajo vacantes se completa casi el mismo plantel de trabajadores, que ahora resultan ser los necesarios para que el servicio de transporte funcione.

Esta reestructuración empresarial en diferentes patronales que asumen tareas fundamentales pero parciales para brindar el servicio sirvió para reducir costos.

A su vez contribuyó a la división interna dentro del mismo lugar de trabajo entre trabajadores de primera y de segunda, según el tipo de tareas y la empresa a la cual pertenecerían. Se produce de esta forma un desplazamiento de puestos de trabajo y trabajadores hacia otras empresas, cada una de las cuales cuenta con su propia estructura, patrones y sindicatos de acuerdo al "oficio" y el servicio que brindan. Los trabajadores comparan tareas y horarios pero se diseminan en las formas y condiciones de contratación, así como también pierden el derecho a una organización sindical común.

Antes de las luchas llevadas adelante por los trabajadores de las empresas tercerizadas durante los últimos dos años, sólo la planta permanente de empleados de Metrovías SA pertenecía al convenio de trabajo firmado con la UTA, mientras el resto se dispersaba en convenios y sindicatos diversos, como los de Limpieza, Comercio, Seguridad, Construcción, etc. De esta forma, hace un año y medio, la estructura de trabajo estaba fragmentada de la siguiente forma:

1) *Metropolitana de Seguridad (CMS)*: asistencia al pasajero. 188 empleados. CIR: brigada de socorristas, 15 trabajadores. Sindicato de seguridad.

Seguridad y asistencia al pasajero

Metropolitana de Seguridad | CIR | FEEL Asistencia al pasajero | Sindicato de seguridad
350 trabajadores

Servicio de limpieza

IAMM
230 trabajadores
Sindicato de Obreros de Maestriza

Serv. Tesorería

Orbea | Bayton

87 trabajadores
Servicio de trabajo temporal

Publicidad

Vasulte
60 trabajadores
Sindicato de Publicidad y Comercio

Metrovías SA
UTA (1.909 trabajadores)
El resto pertenece a comercio, o está sin sindicalizar
3.000 trabajadores (operativos, administrativos y jerárquicos)

CAF
52 trab.
VOOCRA

Metrotel
16 trab.
Comercio

Instalaciones

1.909 en UTA

1.101 en Sindicato Empleados de Comercio

350 en Sindicato de Seguridad

230 Sindicato Obreros de Maestriza - SOM

50 Sindicato de Publicidad

87 Sindicato de Caudales

60 VOOCRA

Total 3.787 trabajadores en el subterráneo

Empresas del Grupo Roggio SA

- 2) **FIEL**: asistencia al pasajero, control de evasión. 200 trabajadores. Sindicato de seguridad. Después del pase a convenio en 2005 pasan a pertenecer a la empresa NeoService.
- 3) **TAYM**: limpieza de estaciones, andenes, lavado de trenes y coches, señales, obras civiles. 238 trabajadores, incluidos algunos trabajadores pertenecientes al sindicato UOCRA. Cuando en 2005 pasan al convenio de la UTA se crean dos nuevas empresas: Pertenecer (nocheros que abren puertas de las estaciones, 95 trabajadores) y Servisub (limpieza de baños, 14 trabajadores).
- 4) **ORBEA-BAYTON**: recuento de dinero, distribución de productos para la venta, carga de boleros en máquinas expendedoras. Prestan servicio a tesorería. 87 empleados. Sindicato de bancarios.
- 5) **METROTEL**: instalación de cableado de fibra óptica, señales y teléfonos. 16 trabajadores pertenecientes al sindicato de comercio.
- 6) **CAF**: Empresa transnacional de mantenimiento de trenes. 52 empleados.
- 7) **VÍASUBTE**: Enterprise-Estatic-SubTV: instalación y distribución de publicidades. 60 trabajadores. Estratic y SubTV del sindicato de publicidad. Enterprise del sindicato de comercio.

EL TRABAJO PRECARIO DESPUÉS DE LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Tras la lucha por el pase de convenio que se iniciará durante el 2005, los trabajadores de las empresas TAYM, NeoService y CAF, se encuentran actualmente bajo el convenio de la UTA.

Del mismo modo, desde el 1º de junio de 2006 se han incorporado a los resoreros y reconstrutores de Orbea y Bayton, a los peones de limpieza de Servisub y a quienes realizan la instalación de señales de TAYM.

El 20 de julio de 2006 han sido convencionados 24 trabajadores de Metroplana, que pasaron a NeoService.

El gráfico nos muestra esquemáticamente la distribución fragmentaria que persista entre los trabajadores del subte aún luego de las luchas por el pase a convenio, momento en que realizamos las encuestas (2005/06). La empresa conserrará un núcleo de trabajadores permanentes y 9 empresas satélites que cumplan diferentes funciones necesarias para el servicio de transporte subterráneo, de las cuales 5 pertenecen al Grupo Roggio SA.

Finalmente, luego de una serie de conflictos con la empresa, ésta tuvo que incorporar al plantel de Metrovias a casi la totalidad de los trabajadores:

A partir del 1º de enero de 2007, casi 300 trabajadores de TAYM (limpieza y señales), Pertenecer y Servisub consiguieron ser absorbidos por la empresa Metrovias SA, bajo la forma de Sector de Limpieza. Y el 1º de marzo de 2007 se concretó el traspaso a Metrovias SA, por un lado, del personal de NeoService que realiza las tareas de auxiliar de estaciones, brigadista y asistente de tesorería de líneas; por otro

lado, de los 87 trabajadores de Orbea y Bayton, 35 fueron transferidos a Metrovias y al convenio con UTA, mientras que los 52 restantes están distribuidos, algunos bajo convenio de supervisores y los demás bajo convenio de bancarios.

Por último, Metroplana, CAF, Metrotel, Viasubte (Enterprise-Estatic-SubTV) son las empresas tercerizadas que quedan en el subte, y aunque CAF fue la primera en ingresar al convenio colectivo de UTA, sus trabajadores reclaman el inmediato ingreso a planta permanente de Metrovias, pues sus tareas son las propias de cualquier taller del subte.

Con esta descripción y gráficos quisimos poner de manifiesto la estrategia de la patronal Roggio para desarticular la unidad de los trabajadores, amparándose en la flexibilización de las condiciones de trabajo, y cómo los trabajadores y sus luchas son los que lograron recomponerla.

Podemos ver que si sumamos a todos los trabajadores (permanentes, contratados y tercerizados) que hacen que el servicio de transporte de pasajeros funcione, a pesar de que estaban bajo el mando de diferentes patronos (la mayoría de los cuales pertenecían en realidad al mismo Grupo Roggio) conformaban un plantel de empleados cercano a 4.000, casi como en la empresa estrat, aunque no alcanza aún esa cifra a pesar de la extensión de vías y creación de estaciones. En nuestro recuento final, el número asciende a 3.777 trabajadores.

Seguridad y asistencia al pasajero

Metropolitana de Seguridad CIR Sindicato de Seguridad 164 trabajadores	NeoService 200 trabajadores UTA
Serv. tesorería Orbea Bayton 87 trabajadores Servicio de trabajo temporal Algunos en UTA (Otros bancarios y supervisores)	Servicio de limpieza Servisub Pertenecer TAYM 290 trabajadores
Instalaciones CAF 52 trab. UTA	Publicidad Grupo Viasubte 60 trabajadores Enterprise en Comercio, Estratic y SubTV en Comercio y Publicidad
Total 3.737 trabajadores en el subterráneo 2.434 en UTA	188 en el sindicato de Seguridad 1.101 en el sindicato de comercio o fuera de convenio

En lo que sigue analizaremos las opiniones de los trabajadores tercerizados de subte que a través de la lucha lograron la unidad bajo el mismo convenio de la mayoría de los trabajadores que se encuentran hoy en el subte, y su traspaso a la empresa Metrovías SA. Veremos cuáles son algunas de las conclusiones, muchas veces contradictorias, que extrajeron en el propio proceso de lucha acerca de su propio trabajo, de la organización sindical y de la empresa.

EXPLORANDO LA EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES PRECARIOS

Aclaremos que si bien ahora los trabajadores de las empresas que encuestamos pertenecen al plantel de Metrovías, las entrevistas fueron realizadas entre mayo y agosto de 2006, antes de que los trabajadores lograsen imponer a la empresa el cambio de sus condiciones¹.

Para comenzar a analizar las opiniones de los trabajadores que se encontraban bajo las modalidades de contratación por tercerización en el subte elegimos a las empresas TAYM y Compañía Metropolitana de Seguridad por los siguientes motivos. En primer lugar, consideramos a las empresas que antes estaban tercerizadas y que abarcaban un mayor número de trabajadores. En segundo lugar tuvimos en cuenta que TAYM fue la primera en pasar al convenio de la UTA; y en el caso de Metropolitana de Seguridad, porque sus trabajadores se encontraban al momento de realizar las entrevistas aún en conflicto con la empresa por esa misma reivindicación.

La empresa TAYM SA es parte del grupo Cliba SA, que a su vez es parte del Grupo Roggio SA.

Esta empresa que se encarga de las tareas de limpieza e higiene dentro del subterráneo se organiza mediante encargados o supervisores por línea, quienes controlan la asistencia, reparten artículos de limpieza, distribuyen y organizan las tareas del sector. Cada uno de estos encargados tiene a su cargo el conjunto de trabajadores de la línea, que realizan tareas distintas, tales como, ayudante del encargado, limpieza de estaciones, lavado de trenes, mantenimiento de vías, instalación de señales, apertura de puertas, etc.

La mayoría de los trabajadores encuestados son varones, un 73,3% son casados y también la mayoría (46,7%) no concluyó la educación primaria, y se dividen por partes iguales en cuanto a la edad, donde el 50% tiene menos de 30 años y el otro 50% más de 30 años. Todos son empleados efectivos y sólo los varones tienen turnos nocturnos. Los turnos de trabajo son fijos. No se realizan horas extras, salvo que se encuentren sin personal, aunque se trabaja los fines de semana.

En la empresa no se produjeron modificaciones tecnológicas ni en la organización laboral en los últimos años.

Antes de pasar al convenio de la UTA, los trabajadores de TAYM vías y señales pertenecían a la UOOCRA, y los de limpieza al Sindicato de Obreros de Maestranza (en adelante, SOM). Actualmente todos los trabajadores pueden afiliarse a voluntad a la UTA. La organización sindical existente en ese momento era una comisión interna de referentes votados por línea, pero que no pertenecen al cuerpo de delegados de Metrovías. Aunque son parte del convenio colectivo de la UTA, estos referentes no son reconocidos como delegados del sindicato ya que para ello necesitan tener un año de antigüedad. La comisión interna se juntaba regularmente y estaba conformada por tres referentes por cada línea, realizando asambleas en los lugares de trabajo de las que podían participar todos los trabajadores.

El pase de convenio de la UOOCRA y Maestranza a UTA, con la correspondiente reducción horaria a 6 horas, no implicó la creación de nuevos empleos. Por el contrario, se agregaron 95 trabajadores contratados por la agencia Perrener, que realizan la apertura de puertas de estación, solucionando el problema objetivo que se presentó al tener que respetar la nueva jornada laboral. Estos trabajadores estuvieron cerca de un año trabajando en negro hasta que Perrener aceptó encuadrarlos bajo el convenio de la UTA, lo que implicó algunas mejoras como vestimenta de seguridad, desligarse de la apertura de puertas y la responsabilidad de las llaves de la estación, y dejar de rotar de empresa en empresa.

La lucha de los trabajadores de TAYM contó con el apoyo del cuerpo de delegados desde el principio. El 24 de diciembre de 2004 se lanza la primera acción de los trabajadores de limpieza ante el jefe de personal, que como contrapartida despidió a los activistas, a quienes logran reincorporar. Educados en la escuela de la explotación cotidiana, los trabajadores de TAYM asimilaron en silencio las luchas anteriores de los trabajadores del subte. Originariamente los empleados de TAYM eran parte del SOM, por lo cual sus condiciones de trabajo y organización sindical distaban mucho de los trabajadores de Metrovías. Sin embargo, el compartir el mismo lugar de trabajo pareció contagiar a trabajadores tercerizados, que interpretaron en la lucha de los trabajadores de Metrovías, el camino para enfrentar a la burocracia y la patronal, hermanándose con el cuerpo de delegados. Luego, los trabajadores de la limpieza retribuirían la solidaridad en la huelga de febrero de Metrovías movilizándose cientos de compañeros y haciendo piquetes para apoyar el paro en las cabeceras.

La Compañía Metropolitana de Seguridad SA fue creada en 2003 con el objetivo de realizar la vigilancia y seguridad dentro del subte. Con anterioridad a la creación de la misma, Metrovías SA contrataba como monotributista a personal retirado de la Policía Federal o de la gendarmería, que trabajaban por día y facturaban por horas trabajadas. Algunos de ellos están hoy en esta empresa. El sindicato que los agrupaba era el de seguridad. Para llevar a cabo la seguridad en

¹ En adelante cuando nos referimos a los trabajadores de Metrovías nos referimos al viejo plantel, sin las empresas tercerizadas incorporadas.

Las estaciones los empleados contraban con herramientas como una linterna, un silbato, un bastón o "cachiporra", y guantes de látex. Y contaban con perros de la "brigada canina". Algunos trabajadores tienen puesto fijo en los talleres y las estaciones, otros hacen patrullas de 2 ó 3, que van arriba de la formación. Un grupo de ellos trabajaba en un puesto de control de seguridad (PCS) en la estación Independencia, donde se centralizaba el circuito de cámaras.

Dentro de este sector, la mayoría de los trabajadores (93,3%) son varones; del total de encuestados el 73,3% es soltero y la mayoría no terminó la escuela secundaria, a diferencia de los trabajadores del subte, donde la mayoría sí la concluyó. Del mismo modo, la mayoría tiene menos de 30 años.

Actualmente, y tras la lucha llevada adelante durante el 2006, la tarea que los trabajadores realizan es la de asistencia al pasajero. De a poco, el trabajo de los empleados de Metropolitana fue cambiando, acercándose cada vez más a los usuarios. Los trabajadores dejaron de usar las herramientas que les asignaron y desistieron de realizar tareas de vigilancia, así como también renunciaron a manejar el PCS.

Uno de sus delegados, Jorge Morinigo, nos cuenta que "la empresa Metrovías a nosotros nos inventa en el año 2003 para ejercer la función de perseguir y controlar a los trabajadores de Metrovías, a los boleros, los conductores, a todos. (...) Hoy por hoy, la verdadera vigilancia la hace la Policía Federal, porque se dieron cuenta que nosotros no hacemos más ese trabajo sucio, nosotros hacemos asistencia al pasajero".

Desde principios del año 2005 los trabajadores de Metropolitana luchan por el pase al convenio colectivo de trabajo de UTA. Con el tiempo consiguieron parar algunas condiciones de trabajo, como la reducción horaria a 6 horas, la creación del puesto de "Franqueros" para cubrir los turnos y el aumento de salario. En relación al pase de convenio, esto fue otorgado a sólo 24 trabajadores en ese momento, a quienes se les respetó su antigüedad, pero pasaron a pertenecer a otra empresa, manteniéndose el resto bajo el convenio del sindicato de seguridad hasta su pase definitivo a la planta de Metrovías en la actualidad. Por eso en ese momento la lucha seguía. Según Morinigo, "hoy tenemos las 6 horas, en algún momento las podemos perder, y el gremio de seguridad nunca peleó nada, además el sueldo es menor. (...) Cuando empezamos la lucha antes de marzo de 2005, ganaba \$550 y trabajaba 8, 10, 12 horas, no me pagaban las extras; si las pagaban lo hacían tarde".

La organización sindical que adoptaron consistió en una comisión formada por 6 compañeros, por turnos y líneas, que se juntan, hacen asambleas y allí debaten. En algunas oportunidades se han reunido en el hotel Baen, con el Cuerpo de Delegados de Metrovías y con el resto de las tercerizadas, fundamentalmente cuando hubo conflicto. Nos decía en su momento Morinigo que "ahí descubrimos que nos quieren romper (...). El sindicato de seguridad no te permite ni siquiera tener delegados. El 29 de marzo firma un acta con la empresa a

espaldas nuestras, nosotros vamos, seríamos unos 60 u 80, y ellos tenían 300 ó 400 monos, en vez de apoyarnos venían a enfrentarnos. Lo único bueno es que cubren el fallecimiento 100%".

OPINIONES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS EN RELACIÓN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

En general, el trabajo precario implica inexistencia de organización sindical, jornadas largas de trabajo, bajos salarios e inestabilidad laboral, falta de seguridad para evitar accidentes o enfermedades y sobrecarga de tareas debido a que no están encuadrados en un convenio que establezca las tareas por categorías. Como dijimos, esta modalidad de contratación fomenta la división interna entre los trabajadores que, compartiendo tareas, tienen patronales distintas y la mayoría de las veces, organizaciones sindicales y convenios colectivos de trabajo diferentes.

Los trabajadores del subte, empleados en ese momento bajo la modalidad de tercerización, compartían ciertas particularidades, muchas de las cuales surgían como producto de las luchas llevadas adelante por la efectivización que implicaba la estabilidad laboral, la jornada de 6 horas de trabajo, el aumento de salario al nivel de los empleados de Metrovías.

En cuanto a sus condiciones laborales, eran muy precarias: el 60% de los encuestados denuncia que las condiciones de trabajo, limpieza e higiene, no están garantizadas. El 70% entiende que hay poca seguridad para evitar accidentes o enfermedades, que éstos son habituales; y el 40% dice que es la empresa quien no garantiza las medidas de seguridad necesarias. Finalmente, el 80% considera las condiciones de trabajo como un problema laboral a enfrentar.

Si bien ninguno de esos dos sectores tenía delegados formales reconocidos como parte del cuerpo de delegados, al calor de este conflicto por el pase a convenio, conquistaron "referentes por líneas", que no son reconocidos ni por la empresa, ni por la dirección nacional del sindicato, ni por el Estado.

En el caso de los trabajadores de TAVM SA, el reencuadramiento sindical a la UTA fue positivo porque, como ya mencionamos, cambiaron antes sus condiciones de trabajo, conquistando la jornada de 6 horas y salarios que hoy se equiparan a los de Metrovías. Pero como contrapartida estos trabajadores se vieron obligados a aceptar los estatutos de este sindicato, que reglamentan que, "para ser delegado, es requisito ser afiliado y tener un año de antigüedad, como mínimo". Del mismo modo, para elegir delegados tenían que estar afiliado. Estas restricciones legales han sido hasta ahora los motivos por los cuales estos "referentes" no tienen derechos legales como delegados, del mismo modo que se les quita la posibilidad de elegir a sus representantes. Sin embargo, a contramano de la ley, los representantes surgidos del proceso de lucha están legitimados como representantes elegidos por líneas, que asumen tareas gremiales y dan forma a cierta organización sindical de base.

A diferencia de los trabajadores del plantel de Metrovías, que en su mayoría se sienten representados por sus delegados y no consideran que el sindicato los represente, los trabajadores de las tercerizadas tienden a confundir, o bien a asimilar como parte de lo mismo a ambos tipos de organización.

Entre los trabajadores de Metrovías la diferencia fue conquistada en un proceso de lucha, del cual decantó el cuerpo de delegados, como vimos en otros artículos de esta misma edición.

Su sindicato, ¿defiende los intereses de los trabajadores?

	TAYM (UTA)	Metropolitana (Sind. de Seguridad)	Metrovías SA (UTA)
Si	53,0%	0,0%	21,0%
No	33,0%	87,0%	70,0%
Ns/Nc	13,0%	13,0%	9,0%
Total	100% (15)	100% (15)	100% (176)

El 53% de los trabajadores de TAYM opina que la UTA defiende los intereses de los trabajadores, mientras el 70% de los trabajadores de Metrovías SA opina lo opuesto. Esta disidencia de posturas ante el sindicato tiene que ver con la experiencia de estos sectores. Por un lado, como explicábamos antes, en el momento de lucha los trabajadores encontraron un gran apoyo en el cuerpo de delegados. Sin embargo, luego de conquistado el reencuadramiento sindical, comienzan a primar las premisas legales, con lo cual es la UTA quien asume la negociación frente al Ministerio de Trabajo y, por lo tanto, el representante de

Porqué su sindicato defiende o no los intereses de los trabajadores

	TAYM	Metropolitana	Metrovías SA
Si, porque nos defenden y responden a su función	46,7%	0,0%	6,2%
Si, porque consigue cosas para el trabajador	6,7%	0,0%	11,0%
No, porque representa a la empresa	6,7%	40,0%	27,6%
No, porque defiende sus propios intereses	26,7%	20,0%	16,6%
No, porque actúa contra el trabajador y no es democrático	0,0%	20,0%	19,3%
Otros	0,0%	7,0%	4,8%
Ns/Nc	13,3%	13,0%	14,5%
Total	100% (15)	100% (15)	100% (176)

aquel triunfo es difuso para los trabajadores de base. Quizás esta sea una de las razones por la cual los trabajadores de TAYM no diferencien como sus pares de Metrovías que la representación del "delegado" y las del "sindicato" son distintas. En el caso de los trabajadores de la Compañía Metropolitana de Seguridad, sus opiniones respecto al sindicato no se refieren a la UTA, sino al sindicato de seguridad, al cual todavía pertenecían en ese momento y que frente a su reclamo se opuso a los trabajadores a favor de la patronal, de aquí que la amplia mayoría responda que no los representa.

Les preguntamos a estos trabajadores sus motivos al definir si se sentían o no representados por el sindicato.

El 46,7% de los trabajadores de TAYM dice que el sindicato UTA defiende y responde a su función porque invitan a sus delegados a reuniones para definir las luchas, o bien porque los apoyaron en la lucha por el pase a convenio. Algunos son más críticos, reconociendo que los defienden pero a su manera.

Entre los trabajadores de Compañía Metropolitana de Seguridad la mayoría (40%) considera que el sindicato de seguridad representa a la empresa. Del mismo modo que los trabajadores de Metrovías considera que la UTA es un sindicato que no los defiende porque representa a la patronal.

La visión positiva de los empleados de limpieza se hace extensiva hacia la empresa, no así en Metropolitana. En TAYM, el 66,7% considera que se siente orgulloso de la empresa porque les da trabajo, cumple con sus obligaciones como pagarles los sueldos en término. Se pone así de manifiesto que la relación entre sindicato, delegados y empresa es confusa. El hecho de haber conseguido mejores condiciones laborales y salariales con el pase a convenio de la UTA dejó una impresión positiva tanto de la empresa, que les dio el trabajo en un momento en que el país la situación económica negaba el empleo a millones de trabajadores, y del sindicato que los albergó permitiéndoles un contrato laboral más favorable.

Entre los trabajadores de Metropolitana el sentido de pertenencia que se transmite como "orgulloso" se explica por "los compañeros", no por la empresa. Esto es parte de la situación en la cual se encontraba el conflicto al momento de realizar la encuesta, ya que tras haber conseguido el pase para 24 trabajadores, los

Porqué se siente o no "orgulloso" de pertenecer a la empresa

	TAYM	Metropolitana
Si, porque nos da trabajo, estamos bien, pagan en fecha	66,7%	6,7%
Si, de los compañeros, la lucha, la unidad	6,7%	40,0%
No, los trabajadores no somos dueños, se beneficia la empresa	13,3%	13,3%
No, es un nido de corrupción, negociados, desprestigio	0,0%	26,7%
Ns/Nc	13,3%	13,3%
Total*	100%	100%

*N= 15 casos en TAYM, 15 casos en Metropolitana

trabajadores continuaron la lucha por el pase de convenio del resto. Si bien las tareas de seguridad en el subterráneo están siendo llevadas a cabo por personal de la Policía Federal, el Grupo Roggio sigue negándoles a los trabajadores de Metro-politana el pasaje a las tareas de asistencia al pasajero.

CONDICIONES DE VIDA

La ofensiva neoliberal afectó al conjunto de los trabajadores, dando origen a un trabajo adaptado a las exigencias de una mayor adaptabilidad, un trabajo "flexible" a los cambios en las necesidades de los empresarios.

Los trabajadores encuestados en esta ocasión, los tercerizados del subterráneo, provienen de familias trabajadoras, padres albañiles, herreros, empleados, trabajadores rurales, madres amas de casa o empleadas. Vieron con el correr de los años cómo conseguir un trabajo era muy difícil y cuando lo obtuvieron, consataron que en tales condiciones, el poder adquisitivo del salario no les permitía hoy acceder a iguales condiciones de vida que sus padres.

Así, cuando les preguntamos acerca de la posibilidad que tienen actualmente de acceder a la vivienda, consumo, vacaciones, educación y atención en salud en relación a la situación que vivían sus padres, la mayoría de los trabajadores responde que acceder ahora es peor.

Acerca del acceso a la vivienda y al consumo, la mayoría de los trabajadores, el 60%, responde que hoy es peor que en la época de sus padres, y un 30% entiende que hoy es mejor.

En cuanto al acceso a las vacaciones, más de la mitad de los trabajadores, 53,3%, entiende que hoy es peor que cuando trabajaban sus padres, mientras que la cuarta parte de la muestra responde que es mejor.

Con respecto al acceso a la atención en salud el 40% de los encuestados responde que hoy es peor.

Y en el caso de la educación los datos están más repartidos; para analizarlos tenemos en cuenta que un porcentaje muy alto de trabajadores encuestados no finalizó sus estudios primarios o secundarios y aun así un 36,7% entiende que

En relación a sus padres

Actualmente es...	Acceso a ...				
	Vivienda	Consumo	Vacaciones	Educación	Salud
Mejor	30,0%	30,0%	26,7%	36,7%	36,7%
Igual	10,0%	6,7%	16,7%	23,3%	20,0%
Peor	60,0%	60,0%	53,3%	36,7%	40,0%
Ns/Nc	0,0%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%
Total*	100%	100%	100%	100%	100%

N= 15 casos.

hoy la posibilidad de acceso a la educación es mejor que la que tuvieron sus padres, y no deja de ser significativo que el 36,7% responde que acceder a ella hoy es peor.

Estas respuestas dan cuenta de la pauperización de las condiciones de vida en que ha sido sumergido el pueblo trabajador con el correr de los años, como consecuencia de las políticas pro patronales.

CONCLUSIÓN

El fenómeno del trabajo precario, dentro del cual ubicamos las tercerizaciones, constituye un problema estructural del capitalismo contemporáneo. El objetivo principal de las empresas que impulsan estas medidas, y de las políticas gubernamentales que las avalan, es reducir los costos laborales, en función de aumentar la productividad del trabajo, su competitividad y sus ganancias. Y una de sus principales consecuencias es la división de las fuerzas obreras y dispersión de sus demandas, más desigualdad y brecha salarial en el seno de la clase trabajadora.

Es el caso de la empresa Metrovías SA, que a partir del momento en que se hace cargo de la concesión del servicio de transporte subterráneo lleva adelante la tercerización de trabajadores según las tareas, llegando a contar en un momento con 12 empresas tercerizadas. Esto implica que, para un número de trabajadores cercano a la mitad del antiguo plantel del subterráneo, le correspondería un convenio con otro sindicato, distinto de la UTA, en condiciones desfavorables.

Pero la lucha de los trabajadores, con el apoyo del cuerpo de delegados, posibilitó que la mayoría de ellos sean reencuadrados bajo el convenio de la UTA y su traspaso a la empresa Metrovías. El resultado del conflicto lleva a algunos trabajadores a confundir las representaciones del cuerpo de delegados y la de la UTA, inclusive en el caso de TAYM hacen extensivo su triunfo y agradecimiento a la empresa que les dio trabajo. Sin embargo la conclusión que muchos de ellos sacan de su propia lucha es que para vencer los planes divisionistas de la patronal, su fortaleza está en la lucha coordinada de todos los trabajadores efectivos y tercerizados, por la efectivización, por mejores condiciones laborales y de vida.

ENCUESTA A TRABAJADORES DEL SUBTE

Análisis de características sociodemográficas

Carina Ricciardelli y Rodolfo Elbert

La Encuesta Obrera tiene por objetivo estudiar las visiones de los trabajadores en la Argentina actual sobre distintos temas de la realidad social. A partir del trabajo de los distintos grupos de investigación se intenta una comprensión global del pensamiento de la clase obrera de nuestro país. Tales grupos realizan la investigación en distintos lugares de trabajo, sean éstos fábricas, dependencias estatales, empresas de servicios, etc. Cada equipo de investigación define el universo de su estudio, así como también la muestra a utilizar para implementar la encuesta. Si bien no se cuenta con los medios para realizar muestreos probabilísticos, se diseñaron muestras representativas del universo en las variables más relevantes para el análisis. En el caso del subte se decidió realizar un muestreo por cuotas, tomando como variables representativas al género y al sector de la empresa donde trabaja la persona. La información referida al universo la obtuvimos a partir de entrevistas en profundidad. En los siguientes cuadros se muestra la composición del universo (el total de los trabajadores del subte, excluyendo empleados administrativos, jefes y

Universo de trabajadores del subte, según género y sector

Sector	Sexo				Total	
	Varón		Mujer		%	Nº casos
	%	Nº casos	%	Nº casos		
Boletería	14,3	273	15,7	300	30,0	573
Tráfico	34,4	656	3,0	58	37,4	714
Talleres	32,6	622	0,0	0	32,6	622
Total	81,2	1548	18,8	356	100	1909

Muestra de trabajadores del subte, según género y sector

Sector	Sexo				Total	
	Varón		Mujer		%	Nº casos
	%	Nº casos	%	Nº casos		
Boletería	16,48	29	17,05	30	33,52	59
Tráfico	36,36	64	5,11	9	41,48	73
Talleres	25	44	0,0	0	25,0	44
Total	77,84	137	22,16	39	100	176

supervisores) y la muestra con respecto a las variables incluidas en la definición de las cuotas.

Como podemos ver, la mayoría de los trabajadores son hombres. La composición por género de cada uno de los sectores es diferente, siendo Bolerías el sector con mayor cantidad de mujeres y Talleres un sector compuesto sólo por hombres. En el caso de la muestra, definimos las cuotas de manera proporcional a la importancia que cada cuota por género y sector tiene en el universo total. La muestra representa el 9,2% del total de casos del universo y, como vemos, respeta la importancia porcentual de las cuotas de género y sector en el universo.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS

Como podemos ver, la muestra de trabajadores entrevistados respeta la proporción de casos según género y sector de trabajo del universo de trabajadores del subte. En la siguiente tabla, se pueden observar las principales características sociodemográficas de los 176 trabajadores encuestados.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los encuestados (%)

Características sociodemográficas	Sexo		Total	
	Varones	Mujeres		
Género	77,8%	22,2%	100%	
Grupos de edad	De 18 a 29 años	19,7%	33,3%	22,7%
	De 30 y más años	80,3%	66,7%	77,3%
Estado civil	Solteros	31,4%	48,7%	35,2%
	Casados/Unidos/Divorciados	68,6%	51,3%	64,8%
Nivel Educativo	Hasta secundaria completa	61,3%	48,7%	58,5%
	Terciario incompleto y más	38,7%	51,3%	41,5%
Lugar de nacimiento	De nacidos en C. de Bs. As./GBA	83,1%	76,9%	81,7%
	De migrantes a C. de Bs. As./GBA	16,9%	23,1%	18,3%
Número de casos	137	39	176	

Retomando lo observado en la introducción, casi el 80% de los trabajadores encuestados son varones, lo cual refleja la proporción de varones en el universo poblacional. También son mayoría entre los encuestados aquellos que superan los 30 años, profundizándose esta tendencia entre los varones. El promedio de edad de los trabajadores del subte es de 35 años, y la mayor proporción de los encuestados tiene entre 30 y 44 años (67% entre los varones y 51% entre las mujeres). En la Tabla 1, se observa, que los solteros son minoría, aunque la proporción es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. La proporción

de solteros disminuye cuando aumenta la edad, siendo ésta la relación que observamos para ambos sexos en el cuadro Estado civil según género y grupos de edad.

Estado civil según género y grupos de edad

	Varones		Total	Mujeres		Total
	Solteros	Cas./otros		Solteros	Cas./otros	
Hasta 29	66,7%	33,3%	100%	84,6%	15,4%	100%
De 30 a 35	30,2%	69,8%	100%	41,7%	58,3%	100%
De 36 a 40	28,0%	72,0%	100%	0,0%	100%	100%
Más de 41	6,3%	93,8%	100%	27,3%	72,7%	100%

Vemos que, si bien en general los solteros son minoría entre los trabajadores del subte, esta tendencia se revierte en los grupos más jóvenes. En particular, las mujeres y los hombres de entre 18 y 29 años son en su gran mayoría solteros, invirtiéndose esta tendencia a partir de los 30 años. Siguiendo con el análisis, podemos observar también que el nivel educativo de los trabajadores del subte es alto, siendo que poco más del 40% de los mismos inició estudios terciarios o universitarios. Finalmente, la mayoría de los trabajadores del subte nació en la Ciudad de Bs. As. o GBA, aumentando esta proporción entre las mujeres. Como podemos apreciar en el siguiente cuadro, la proporción de migrantes aumenta en los grupos de edad más avanzada.

Condición de migrante según grupos de edad

Edad	Migró a CDBA-GBA	Nació en CDBA-GBA	Total
18 a 39	10,1%	89,9%	100%
40 y más	41,3%	58,7%	100%

Hasta aquí pudimos analizar cómo se presentan las distintas variables sociodemográficas en los diferentes grupos de género y edad de la muestra. A continuación exploraremos en profundidad algunas de estas características, analizando también la relación que existe entre ellas y con las características ocupacionales de los encuestados.

CARACTERÍSTICAS DEMGRÁFICAS Y GRUPOS OCUPACIONALES

Las dos principales variables ocupacionales que analizaremos en esta sección son sector de trabajo del encuestado y su fecha de ingreso a la empresa. En el siguiente cuadro observamos la relación entre estas dos variables.

Se puede observar que la política de la empresa fue renovar el personal luego de la privatización, objetivo logrado principalmente en los sectores Tráfico y Bolleterías. Distinta es la situación en el sector Talleres, donde poco más del 30% de los trabajadores está en la empresa desde antes de la privatización. Esta política selectiva de despidos y contrataciones en los tres sectores tiene consecuencias también para las características sociodemográficas de los trabajadores de estos sectores. En la siguiente tabla se observan las principales características sociodemográficas según sector de trabajo.

En lo que respecta al género, como vimos el sector Talleres es exclusivamente masculino, seguido por los trabajadores de Tráfico, entre los cuales casi el 90% son hombres. Esta tendencia se revierte en el sector Bolleterías, donde poco más de la mitad de los encuestados son mujeres. Esta tendencia a la diferenciación entre Boltería y los otros dos sectores se repite cuando analizamos la edad de los encuestados, siendo los bolteros los que tienen mayor proporción de jóvenes (39%), seguidos por el personal de Talleres (29%) y finalmente por la gente de

Trabajadores por sector según fecha de ingreso

Fecha de ingreso	Sectores		
	Boltería	Tráfico	Talleres
1973/80 - Jornada 6 hs.	0,0%	2,8%	4,6%
1981/84 - Jornada 7 hs.	0,0%	1,4%	2,2%
1985/93 - Jornada 6 hs.	0,0%	4,2%	25,0%
1994/03 - Jornada 8 hs.	47,3%	90,3%	36,3%
2003 en adelante - Jornada 6 hs.	52,7%	1,4%	31,8%
Total*	100%	100%	100%

*N=176 casos.

Tabla 2. Características sociodemográficas de los encuestados según sector (%)

Características sociodemográficas		Bolterías	Tráfico	Talleres	Total
Género	Varones	49,2%	87,7%	100%	
	Mujeres	50,8%	12,3%	0,0%	
Grupos de edad	De 18 a 29 años	39,0%	5,5%	29,5%	
	De 30 y más años	61,0%	94,5%	70,5%	
Estado civil	Solteros	49,2%	17,8%	45,5%	
	Casados/Unidos/Divorciados	50,8%	82,2%	54,5%	
Nivel Educativo	Hasta secundaria completa	54,2%	63,0%	56,8%	
	Terciario incompleto y más	45,8%	37,0%	43,2%	
Lugar de nacimiento	De nacidos en C. de Bs. As./GBA	82,8%	84,9%	75,0%	
	De migrantes a C. de Bs. As./GBA	17,2%	15,1%	25,0%	
Número de casos		58	73	44	176

Tráfico (5,5%). Como hablamos visto, después de la privatización, las contrataciones de la empresa se concentraron en el sector Bolterías, y esta política de contrataciones resultó en un sector (bolteros) con mayor presencia de jóvenes y de mujeres que el resto. Estas características diferenciadas se reflejan también en el estado civil de los encuestados, ya que el sector Bolterías es el que cuenta con una mayor proporción de solteros (49%), seguido del sector Talleres (45,5%), encontrándose la mayor proporción de casados en el sector Tráfico, con un 82,2%. Con respecto al nivel educativo, si bien no hay grandes diferencias entre los sectores, la mayor proporción de encuestados con estudios terciarios iniciados o completos se encuentra en Bolterías (45,8%), seguidos por los trabajadores de Talleres (43,2%) y finalmente por los de Tráfico (37%). Para finalizar, podemos decir que el mayor porcentaje de personas que migraron hacia Capital Federal o GBA se encuentra entre los trabajadores de Talleres (75%), siendo este porcentaje menor al 20% tanto entre los bolteros como entre los trabajadores de Tráfico.

Para finalizar este apartado, quisiéramos comparar las características sociodemográficas de los trabajadores del subte según los diferentes momentos de incorporación a la empresa. Estas características reflejan los cambios y continuidades en las políticas de contratación de la empresa Metrovías. Para realizar una mejor apreciación de tales políticas, hemos tomado tres momentos claves en la vida del subte: el momento previo a la privatización (antes de 1994), post privatización (1994/03) y, por último, el momento a partir del cual los trabajadores recuperan la jornada de 6 horas (2003).

Uno de los grandes cambios que se llevó a cabo con posterioridad a la privatización fue la incorporación de mujeres al plantel de trabajadores, pues cabe señalar que antes la totalidad de los trabajadores eran hombres. Otro de los cambios está relacionado con la preferencia por parte de la empresa de trabajadores

Tabla 3. Características sociodemográficas de los encuestados según fecha de ingreso al establecimiento

Características sociodemográficas		Pre 1994	1994-2003	Post 2003	Total
Género	Varones	100%	78,5%	68,2%	
	Mujeres	0,0%	21,5%	31,8%	
Grupos de edad	De 18 a 29 años	0,0%	9,3%	63,6%	
	De 30 y más años	100%	90,7%	36,4%	
Estado civil	Solteros	10,0%	26,2%	65,9%	
	Casados/Unidos/Divorciados	90,0%	73,8%	34,1%	
Nivel educativo	Hasta secundaria completa	75,0%	59,8%	43,2%	
	Terciario incompleto y más	25,0%	40,2%	56,8%	
Lugar de nacimiento	De nacidos en C. de Bs. As./GBA	55,0%	85,0%	83,7%	
	De migrantes a C. de Bs. As./GBA	45,0%	15,0%	16,3%	
Número de casos		20	107	44	171

más jóvenes, viéndose esto reflejado en el aumento de la cantidad de trabajadores de 18 a 29 años. Esto se dio particularmente a partir de 2003, año en que los trabajadores recuperan la jornada de 6 horas. En lo que respecta al estado civil, también se registran cambios. Mientras que antes de la privatización en su mayoría los trabajadores eran casados, posterior a la misma y a la recuperación de la jornada de 6 hora (posterior a 2003) la composición de los trabajadores pasó a ser en su mayoría de solteros, lo cual es consecuencia de la mayor incorporación de trabajadores jóvenes en los distintos sectores. Al referirnos al nivel de instrucción, vemos que luego de la privatización, la tendencia de la empresa fue la de contratar trabajadores con un más alto nivel educativo. Esto se ve reflejado en un importante aumento del porcentaje de trabajadores con terciario incompleto o más.

Por último, nos referiremos al lugar de nacimiento, donde se observa que antes de la privatización el porcentaje de trabajadores que había nacido en Capital Federal y Gran Buenos Aires y el que había migrado hacia dicha zona era casi similar. Luego de la privatización, la contratación de trabajadores jóvenes produjo un importante aumento del porcentaje de quienes nacieron en la región.

Adjuntamos las características sociodemográfica de los trabajadores de las empresas tercerizadas TAYM y Metropolitana SA. Los trabajadores de estas empresas no eran parte de la muestra original en el momento que efectuamos el trabajo de campo, ya que conquistaron su ingreso al convenio de la UTA entre los años 2006 y 2007.

Características sociodemográficas trabajadores de TAYM y Metropolitana SA

<i>Características sociodemográficas</i>		%
Género	Várones	93,3%
	Mujeres	6,7%
Grupos de edad	De 18 a 29 años	50,0%
	De 30 y más años	50,0%
Estado civil	Solteros	43,3%
	Casados/Unidos/Divorciados	56,7%
Nivel educativo	Hasta secundaria completa	83,3%
	Terciario incompleto y más	16,7%
Número de casos		30