

LUCHAS SUBTERRÁNEAS: LOS METRODELEGADOS FRENTE A LA PRECARIZACIÓN LABORAL¹

Jorge Afarian²

2018

Resumen

La historia de la AGTSyP (Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro) mejor conocida desde su origen como los Metrodelegados posee diversas aristas y características propias que merecen ser destacadas.

Desde su constitución como grupo independiente, disconforme con la dirigencia sindical de la UTA (Unión Tranviarios Automotor), hasta la pérdida, a principios de 2018, de la personería gremial que había adquirido en noviembre de 2015, esta organización posee una trayectoria de las más particulares en la historia gremial de la Argentina, la que aún hasta nuestros días se encuentra en constante mutación.

A los pocos meses de la concesión en manos privadas de la empresa de subterráneos en 1994, comienza a evidenciarse la precarización y tercerización del empleo en dicha actividad, sustentada por políticas flexibilizadoras en manos del Estado, protagonista de toda una ola de privatizaciones de servicios públicos iniciada a finales de la década del ochenta.

En consecuencia, aquél grupo se constituye “desde adentro” de la UTA, y a partir de allí empieza a modificar las medidas de acción directa, de

¹ El presente trabajo es una actualización y ampliación del que fuera presentado en el “Seminario Internacional sobre Tercerización Laboral”, organizado por el Programa “Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial” del Área de Economía y Tecnología de FLACSO y llevado a cabo el día 20 de marzo de 2018. Agradezco los comentarios del Profesor Guillermo Gianibelli en dicho marco.

² Abogado (UBA). Becario Doctoral UBACyT. Miembro del Proyecto UBACyT: *"La Constitución argentina de 1949 y la "vía argentina" al constitucionalismo social"*, a cargo de la Dra. Leticia Vita. Auxiliar de Primera en las materias “Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo” y “Teoría General del Derecho del Trabajo”. Correo electrónico: jorge.afarian@gmail.com

negociación y adoptar herramientas de reclamo hasta ese momento poco utilizadas en el mundo gremial, lo que dota a aquella nueva organización de una nueva identidad colectiva

Nos plantearemos las siguientes preguntas, que a su vez serán los objetivos de este trabajo: **¿En qué consistieron las modificaciones en las condiciones de trabajo a partir de la privatización del servicio en la década del noventa? ¿Qué papel jugó la UTA en aquella coyuntura? ¿Qué estrategias utilizaron los Metrodelegados para combatir de la tercerización laboral en el subterráneo? ¿A qué resultados se arribaron? ¿En qué estado se encuentra actualmente el trabajo tercerizado en el subte? ¿y la representación sindical?**

Las modificaciones laborales en el subterráneo durante la década del noventa

El surgimiento del “cuerpo de delegados” del subterráneo (CD) no es casual ni “accidental”, sino que responde a una lógica económica y social que afectó las bases mismas de la estructura laboral, imprimiéndole caracteres regresivos a las relaciones sociales de producción.

En Argentina, el más claro ejemplo lo constituye la política de reformas laborales y estructurales, privatizaciones de empresas y servicios públicos durante la presidencia de Carlos Menem (1989-1999), aunque no fue exclusiva de dicho período puesto que varias de dichos cambios se iniciaron durante la segunda mitad de la década del setenta (Cortés y Marshall, 1991).

El servicio de transporte subterráneo, como dijimos, no permaneció incólume frente a aquellos embates sino que por el contrario y por sus características particulares, fue uno de los principales afectados por dichas “reformas” estatales y modificaciones laborales.

La doble característica del subterráneo, como servicio público estatal recientemente privatizado que aún mantenía una cuota de participación del Estado Nacional (a partir de 1996 se traslada a la órbita de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) y como uno de los transportes más utilizados por los usuarios (en aquella época viajaban diariamente más de 1 millón de personas), le daba a este servicio una particular significación.

En efecto, a principios de enero de 1994 el subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires fue privatizado y concedido a la empresa privada Metrovías

S.A.³. Ello trajo consigo una “reformulación” de las prioridades de la nueva dirección de la empresa, lo que generó también modificaciones en la estructura productiva de dicha entidad.

Concretamente, Metrovías dio inicio a una serie de medidas que modificaron tanto la estructura y modalidades de la actividad, como el número de trabajadores bajo relación de dependencia. Así, por ejemplo, se produjo una serie de despidos masivos, encubiertos mediante “retiros voluntarios” que en muchos casos dieron lugar a recontrataciones a través de empresas de servicios eventuales.

A su vez, el trabajo en los subterráneos fue despojado de su característica de insalubre⁴, lo que a su vez trajo aparejado la elevación, mediante un convenio colectivo de trabajo, de la carga horaria de la actividad, de las 6 horas diarias a las 8 horas diarias. Por otro lado, la empresa decidió tercerizar y subcontratar servicios esenciales y principales para la empresa (Castillo et al., 2007; Arias y Haidar, 2008; Bouvet, 2008; Cresto, 2010, 2012; Ventríci, 2012).

Aquella situación, naturalmente, genera malestar en el grupo de trabajadores y trabajadoras del subte y el sindicato que debía velar por los derechos laborales y sociales, la Unión Tranviarios Automotor (en adelante, UTA), no asume sus compromisos con dicho colectivo, ofreciendo concesiones vejatorias respecto de importantes derechos laborales⁵ y los convenios colectivos de trabajo de empresa 121/94-E y 384/99-E, modificatorios del 41/75-E, son claros ejemplos en este sentido.

Por ejemplo, el convenio 121/94-E, en el punto 6 relativo a los “Fines Compartidos” de la empresa y el sindicato, alude a “la importancia de la aplicación de modernas técnicas de reorganización empresarial, de

³ En el momento de la concesión del servicio, la empresa estaba compuesta a su vez por las empresas Benito Roggio e Hijos S.A., (33,3% de las acciones), Cometrans S.A. (30,3%), Burlington Northern Railroad Company (16,7%), Morrison Knudsen Corporation Inc. (16,7%) y S.K.S. S.A.C.C.I.F.A. y M. (3%). Con el tiempo, Benito Roggio e Hijos S.A. fue haciéndose con el control de casi la totalidad de las acciones.

⁴ La jornada laboral de 6 horas fue establecida en 1946 durante el primer gobierno peronista, mediante el decreto 10.667 que calificaba a la actividad como insalubre. Luego, en 1967, con la dictadura de Onganía se dispuso la jornada de 7 horas, anulando la insalubridad. En 1973, y con Cámpora en el gobierno, se restableció la insalubridad y el límite de 6 horas. Poco después, con el golpe de Estado de 1976 se dispuso nuevamente la jornada de 7 horas. Posteriormente, con la vuelta a la democracia en 1983 nuevamente se redujo la jornada, pero nunca se declaró la insalubridad del servicio.

⁵ Para la consideración de diferentes visiones acerca de la participación de la UTA en la conformación de las nuevas relaciones del trabajo ver Montes Cató, J. y Ventríci, P. (2010) y Cresto, J. (2010).

administración y operación” y que dicha actividad debe “desenvolverse en un ámbito competitivo con los demás medios de transporte” (acápito 6.3 del CCT).

De este modo, puede observarse la preeminencia de lógicas empresariales por sobre la calidad y condiciones de trabajo de los operarios y operarias, los que podían ser despedidos y/o suspendidos por “la verificación de circunstancias extraordinarias” (acápito 7.2 del CCT).

Una de las peores características de este convenio es la connivencia sindical-empresarial de la adición de 1 hora más de trabajo obligatorio a las 7 horas diarias ó 42 horas semanales de trabajo, la que se remuneraba como “prestación complementaria” (acápito 8.b del CCT)

Siguiendo a Vocos (2008), aquél convenio introduce la “flexibilidad funcional”, en la que los obreros debían ejecutar diferentes tareas, independientemente del nivel de calificación que demandasen. En consecuencia, aquí podemos observar una exigencia de polivalencia en el lugar de trabajo con tareas que no se encuentran estrictamente definidas, que incluían a los “Operadores” (categoría XXIII) y la denominada “Oficiales oficios varios especializado” (categoría XLIII) y “Talleristas y mantenimiento de unidades” (categorías III y VI).

Estas nuevas categorías o especialidades contenidas en el CCT no eran casualidad: junto con la privatización del servicio, también se sumaron a las filas de la empresa numerosos jóvenes trabajadores y trabajadoras que no contaban con bagaje sindical ni experiencia definida en el campo de los reclamos colectivos, lo que redundaba en una mayor contracción obligatoria al trabajo y acatamiento de las órdenes de Metrovías y de la UTA.

Por otro lado, el CCT que rige en la actualidad, N° 384/99, además de mantener todas las características del convenio anterior, establecía en su “Anexo D” la previsibilidad de una etapa de cambios en el sistema de estipendio y venta de cospeles, así como la progresiva incorporación del boleto magnético, con el fin de adoptar un sistema de máquinas expendedoras de boletos.

De acuerdo con ellos, se modifican las tareas y obligaciones de las categorías de “Boletero/a” (nivel XI) y de “Boletero/a principal” (nivel IX),

las que merocaban enormemente de acuerdo a exigencias de mayor eficiencia y rapidez en el expendio de boletos. Ello también conducía a una mayor precarización del trabajo y a una progresiva ola de despidos frente a la futura “obsolescencia” de ciertos puestos laborales.

Por último, tanto el CCT 121/94 como el 384/99 eliminan la categoría de “Empleados administrativos”, otrora incluidos en el CCT 41/75 cuando la actividad se encontraba en la órbita estatal. Si bien existe el “Administrativo Jr.” (categoría LXIX), en el mismo instrumento se aclara que pertenece al sector “operativo”. De este modo, a estos trabajadores y trabajadoras les correspondía otro convenio o directamente no estaban cubiertos por ningún CCT.

El terreno estaba dado para la aparición (clandestina) de una nueva fuerza colectiva: el “cuerpo de delegados” de los trabajadores y trabajadoras del subterráneo, el que a lo largo de su larga trayectoria fue ocupando lugares de influencia en el lugar de trabajo, primero logrando la mayoría en la representación de los delegados en las distintas líneas, hasta construir un sindicato contra-hegemónico.

Concluyendo este acápite, podemos observar que la ofensiva contra los trabajadores está protagonizada no sólo por la empresa concesionaria del servicio, sino por el mismo sindicato que debería representar sus intereses colectivos, estableciendo de común acuerdo cláusulas vejatorias y regresivas de derechos laborales esenciales. A su vez, el Estado con sus políticas neoliberales consentía y aprovechaba la merma de los derechos laborales, en pos de un achicamiento de la administración pública.

Contra la tercerización laboral

Si bien las consecuencias de las numerosas reformas en las relaciones de trabajo en este contexto se manifestaron de las maneras más diversas, capítulo aparte merece la cuestión de la tercerización de actividades y servicios en el subte.

Como hemos especificado anteriormente, la concesión del subte a principios del año 1994 trajo consigo la descentralización y externalización por parte de Metrovías de numerosos servicios que hacen a la actividad principal y accesorio de la empresa, como la seguridad, la limpieza y la reparación de líneas o unidades de transporte.

De acuerdo con Basualdo y Esponda (2015) a partir de la concesión, Metrovías se desprende de sectores “accesorios” de acuerdo a la importancia del servicio y da lugar a la contratación de empresas “satélite”.

De este modo, se eliminaron actividades relacionadas principalmente con sectores auxiliares, como tareas de limpieza, auxilio ante emergencias, seguridad, serenos, choferes, telefonistas, mantenimiento de infraestructura y talleres.

Siguiendo a las mencionadas autoras, Metrovías comenzó a contratarse y subcontratarse a sí misma, puesto que la gran mayoría de estas empresas pertenecían a un mismo grupo económico: Benito Roggio e Hijos (Basualdo y Esponda, 2015; Arias, 2015). Las empresas del Grupo Roggio con las que Metrovías mantenía relaciones “fluidas” eran, entre otras: Benito Roggio Transporte S.A., Benito Roggio Ambiental S.A., entre muchas otras.

Para explotar comercialmente los locales, espacios físicos y publicidad en estaciones, unidades móviles e inmuebles y volcarse a la seguridad, limpieza y comunicaciones, el grupo Roggio creó una empresa “fantasma” dedicada a cada una de estas actividades (Arias, 2015).

Por ejemplo a través de la empresa METRONEC S.A. (perteneciente a la división Roggio Desarrollo de Negocios), Metrovías cedía gran cantidad de derechos y facultades de explotación comercial, arriendo de espacio físico, muebles e inmuebles y tendidas de fibra óptica en los túneles del subterráneo.

Estas empresas modificaban su razón social, se fragmentaban o se fusionaban para lanzar sus actividades privadas en el ámbito del subterráneo y a fin de desalentar los reclamos obreros y evadir responsabilidades por los créditos laborales (Compáñez y Vocos, 2012; Basualdo et al., 2015).

Algunas de las empresas tercerizadas a lo largo de la historia de Metrovías son las siguientes: METROPOLITANA (empresa de seguridad), ORBEA y BAYTON (empresa de tesorería en línea), SERVISUB (empresa de mantenimiento y limpieza de baños) METROTEL (empresa de comunicación interna), PERTENECER (empresa de provisión de peones generales y apertura de vagones), ENTERPRAIS (empresa de carteles de

publicidad), ESTATIC (empresa de publicidad fija), TAYM (empresa de limpieza de andenes y vagones), FIEL (empresa de control de evasión), NEOSERVICE (empresa tercerizada que incluía a otras “satélite”) y METROSHOP (empresa de comercialización de productos varios).

Las actividades de las empresas de limpieza, seguridad, auxiliares de estación, entre muchas otras, incluían tareas que estaban contempladas en el CCT original de la actividad, N° 41/75. Posteriormente, en el CCT 384/99 se excluyeron algunas de ellas, por lo que varias no estaban convenionadas.

Desde ya, las condiciones de trabajo en las empresas tercerizadas eran mucho más precarias que las de los obreros considerados “directos” de la empresa principal, adheridos al sindicato con personería gremial.

Concretamente, derechos laborales básicos como la estabilidad, la remuneración, la jornada de trabajo, la asistencia médica y licencias se desarrollaban bajo condiciones de inseguridad y fragilidad constantes.

Naturalmente, la cuestión individual no fue la única afectada. Los lazos de solidaridad colectiva estaban fragmentados y los trabajadores de las empresas “satélite” no contaban con los beneficios adquiridos por el CD, ni podían acceder a las seis horas de jornada laboral y aumentos de salario conquistadas por los activistas del subterráneo⁶ (Abal Medina et al., 2009; Basualdo et al., 2015). La distinción entre trabajadores de “primera” y de “segunda” categoría era evidente (Bouvet, 2008; Arias, 2015; Basualdo et al., 2015).

Bouvet (delegada sindical del subterráneo) ilustra esta situación del siguiente modo: “En abril, sus compañeros de Metrovías, van a la huelga y toman las instalaciones y ellos los ven que se quedan a dormir, comparten esas tres noches, mientras limpian...y a ese triunfo lo viven muy de cerca”⁷ (Bouvet, 2008: 103).

Siguiendo a Arias (2015), considerarse como “kelper” o extranjero en el lugar de trabajo, constituyó uno de los presupuestos esenciales y fundamento de la lucha por la igualación de los derechos por parte de los empleados tercerizados (Arias, 2015).

⁶ En el año 2005 de los 2.900 trabajadores de subterráneos, 900 eran tercerizados. A partir de aquél año, comienza una tendencia escalonada a la inclusión de aquellos trabajadores en el convenio UTA.

⁷ Se refiere a los trabajadores y trabajadoras del turno noche de empresas de limpieza.

Compáñez y Vocos (2012), señalan que el disciplinamiento de los trabajadores tercerizados se lograba a través de la amenaza de terminación del contrato “en cualquier momento”, mientras que a los de planta principal se les advertía que no debían entrometerse en aquella situación, puesto que podría perjudicar su estabilidad y continuidad laboral.

Esta situación comenzó a modificarse en el subte a partir de 2004, teniendo como principales protagonistas a los trabajadores de las mismas empresas tercerizadas que reclamaban derechos equitativos en cuanto a las horas de trabajo y su inclusión dentro del convenio colectivo de Metrovías, con el apoyo del CD.

El caso TAYM y sus repercusiones

Particularmente emblemático es el caso del servicio de limpieza, el que funcionaba a través de la empresa de tratamiento de residuos industriales y comerciales TAYM. Concretamente, los trabajadores buscaban su inclusión en el convenio colectivo de la UTA, mucho más beneficioso que los de maestranza o industria de la construcción, a la que estaban afiliados gran parte de ellos (Bouvet, 2008; Compáñez y Vocos, 2012)

De allí en más comienza una nueva lucha por parte de los trabajadores y trabajadoras de TAYM, esta vez con escasa participación del CD en los inicios de la conformación de este grupo autónomo, lo que redundó en un primer momento en la falta de “poder de impacto” del grupo de empleados en la mejora de sus condiciones laborales (Ventrici, 2012).

Luego, a finales de 2004, cuando la empresa de tratamiento de residuos decide desafectar a referentes clave en la formación del nuevo grupo, los trabajadores de limpieza deciden convocar a un paro en su sector en reclamo de la reincorporación de los despedidos. La huelga se llevó a cabo el 24 de diciembre de 2004.

Se constituyó una “Comisión de Trabajadores” de TAYM, que pasó a articular los reclamos y reivindicaciones a la empresa. Por otro lado, se eligieron delegados “de hecho” que reclamaban mejores condiciones de trabajo. Los miembros de aquella comisión recibieron persecuciones, amenazas y violencia en reiteradas oportunidades.

A partir de ese momento, el conflicto alcanza su punto álgido y la incidencia del CD se vuelve más notoria dirigiendo, entre otras cuestiones, las negociaciones. Luego de varios meses de lucha, además de la reincorporación de los trabajadores despedidos, se logra la incorporación de TAYM al convenio de la UTA en la categoría de “Peón general”, a partir de marzo de 2005⁸.

Los trabajadores y trabajadoras de otras empresas tercerizadas, como FIEL y METROPOLITANA también lograron su inclusión en el convenio de la UTA en el transcurso de 2005 (García y Layna, 2008; Bouvet, 2008). Los empleados de las empresas SERVISUB S.R.L., ORBEA S.A. y BAYTON S.A., también fueron incluidos en el CCT de la UTA durante los primeros meses de 2006.

Más tarde, a través de la creación de una nueva empresa, NEOSERVICE, se nucleó a los tercerizados de las empresas FIEL, SERVISUB, METROPOLITANA, ORBEA y BAYTON. Los trabajadores llevaron adelante conflictos y reclamos por condiciones igualitarias y para ello actuaron junto al CD para arribar a un acuerdo.

En el mes de mayo de 2006 se incluyó en Metrovías y en el convenio de la UTA a los auxiliares de estación, recontadores y cuerpo de intervención rápida, y a finales de 2006 fueron incorporados los peones generales de limpieza. Posteriormente, en 2007 se incorporaron a los auxiliares de estaciones, brigadistas y asistentes de tesorería.

Finalmente, se incorporó a la empresa a PERTENECER, SERVISUB, NEOSERVICE, mediante resoluciones y acuerdos de 2006 y 2007 del Ministerio de Trabajo de la Nación. Otros ejemplos de empresas tercerizadas, como ALSTOM y CAF sólo fueron incorporados al CCT pero no en la empresa como personal permanente.

Todas estas victorias van de la mano con la inclusión, a través de la negociación colectiva, de nuevas categorías laborales, tanto por parte del CD como de los delegados de las empresas tercerizadas que contribuían a

⁸ Del lado contrario podemos hallar la experiencia del CIR (cuerpo de intervención rápida), los que a partir de un reclamo e intento de organización formal, la empresa principal intentó fragmentar el colectivo de trabajo, y luego procedió a suspender a todos los trabajadores y trabajadoras del sector. Ello, además de constituir un intento de cooptación y represión, también constituye un grave error en términos de la calidad del servicio y la posibilidad de contar con un grupo de intervención ante posibles catástrofes o accidentes de importancia en el subterráneo.

la actividad empresarial esencial. Ello a fin de “forzar” la inclusión de los trabajadores y trabajadoras de empresas subsidiarias en los convenios colectivos de empresa y así aumentar la protección laboral y sindical.

Respecto de la actuación del CD, este acompañó el reclamo de los trabajadores tercerizados, y a medida que el conflicto de encuadramiento comenzaba a visibilizarse más nítidamente, comenzó a militar en favor de ellos a fin de incluirlos dentro de la empresa principal y en el CCT (Bouvet, 2008; Compáñez y Vocos, 2012; Ventrìci, 2012).

A su vez, a través de diversos medios de comunicación como las publicaciones “Desde el Subte” perteneciente a los delegados de base y boletines como “Info Evasión”, “BIP” y “Alerta Compañeros”, todos ellos editados por los obreros de las empresas “satélite” comienza a instalarse una nueva modalidad de activismo dentro de la empresa, visibilizando no sólo la situación precaria de los mismos trabajadores del subte, sino poniendo el foco de atención en los empleados de las empresas subcontratadas cuyas condiciones de trabajo eran mucho peores que en la empresa principal.

Es destacable la labor independiente de los delegados “de hecho” (puesto que no fueron elegidos formalmente en comicios) de las empresas tercerizadas, que si bien no contaban con el bagaje teórico y práctico del CD, sí realizaron importantes avances en lo concerniente al activismo y vínculos solidarios en el grupo de trabajadores.

Respecto de la UTA, durante todo el período de concesión de la actividad a Metrovías, podemos observar múltiples niveles de connivencia del éste con las políticas empresariales llevadas a cabo por el Grupo Roggio, desde la omisión lisa y llana de las problemáticas laborales de los trabajadores tercerizados (puesto que no los representaba), hasta los intentos de disciplinamiento de los trabajadores y trabajadoras a fin de que se abstengan de llevar a cabo reclamos por mejoras salariales y conflictos de encuadramiento.

La personería gremial de la AGTSyP

La personería gremial es un atributo que se otorga administrativamente mediante resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a la asociación sindical más representativa, de acuerdo a su actividad y ámbito territorial de influencia.

Al ser una particularidad especial a los que pocos tienen acceso (y muchos menos aún pueden disputar y ganar ese derecho a un sindicato que ya lo posea), la asociación sindical que lo adquiere cuenta, de acuerdo con el artículo 31 de la ley de asociaciones sindicales, con un extenso listado de prerrogativas y privilegios.

A pesar de que el art. 14 bis establece un sistema abierto de representación sindical, “con la simple inscripción en un registro especial”, y el derecho de asociación gremial amplio expresado por el convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación de 1948 que posee jerarquía constitucional, la ley argentina opta por otorgar privilegios exclusivos sólo a los sindicatos más representativos, de acuerdo a la cantidad de afiliados cotizantes con que cuenta.

Ahora bien, la UTA monopolizaba aquellos privilegios desde hacía varias décadas, pero en 2013 la AGTSyP comenzó los trámites necesarios para adquirirla, de acuerdo a las previsiones de los arts. 25 y 28 de la ley 23.551 de asociaciones sindicales y el art. 21 del decreto reglamentario 467/88.

La audiencia de cotejo y verificación de afiliados cotizantes de la AGTSyP celebrada el 28 de noviembre de 2013 probó la afiliación de más del 50% de los trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia en el transporte público de subterráneo y Premetro, considerando el período de enero a julio de 2013. Luego, y después de numerosos pedidos de archivo y desestimación de peticiones por parte de la UTA, se designó audiencia de cotejo de representatividad entre los registros de la AGTSyP y de la entidad con personería gremial en julio de 2014.

Después de diversas presentaciones de la UTA a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, numerosos recursos jerárquicos administrativos y la interposición del recurso extraordinario federal ante la Corte Suprema de

Justicia de la Nación que fueron rechazadas, se designó una nueva audiencia para el 12 de noviembre de 2015. En aquella oportunidad nadie compareció por la UTA, y la AGTSyP acreditó la afiliación en los mismos valores que los de la audiencia del 28 de noviembre de 2013.

Por su parte, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales fijó una nueva y última audiencia para el día 1° de diciembre de 2015. La AGTSyP solicitó la revocación de la nueva audiencia de cotejo de representatividad, que fue aceptada por el Ministerio de Trabajo, por lo que se le otorgó la personería gremial mediante la Resolución 1601/15, publicada en el Boletín Oficial el día 1° de diciembre de 2015⁹.

Actualidad de la representación gremial

Recientemente, el día 6 de marzo de 2017, y menos de 18 meses después de la obtención de la mayor representatividad, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, compuesta por Graciela González, Miguel Ángel Maza y Miguel Ángel Pirolo, y con base en un recurso de apelación directo basado en el art. 62 de la ley de asociaciones sindicales, revocó la Resolución 1601/15 de otorgamiento¹⁰.

Basó su decisión en el fundamento de que el proceso seguido en sede administrativa no respetó el derecho de defensa de la UTA con la intensidad que exige la ley, y que las pruebas valoradas en la resolución de desplazamiento de la personería gremial habían sido obtenidas sin la participación de aquella asociación sindical.

El tribunal consideró que la autoridad administrativa no articuló ningún mecanismo procedimental a fin de otorgar la posibilidad de participar en la producción de tales pruebas, afectando insalvablemente la bilateralidad del proceso, junto con el hecho de que la resolución atacada tiene por acreditados los recaudos para el desplazamiento de la personería gremial sin la intervención de la UTA, tanto en el caso de determinar el universo de trabajadores representados como en la producción de las pruebas pertinentes a fin de garantizar la defensa en juicio.

⁹ Ver: <http://enelsubte.com/noticias/es-oficial-la-agtsyp-tiene-la-personeria-gremial-del-subte/>

¹⁰ CNAT, Sala II, “Ministerio de Trabajo y Seguridad Social c/ Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro y otros s/ ley de Asociaciones Sindicales”, sentencia del 06 de marzo de 2017.

Citando a Gianibelli (2017), *“la Cámara expresó que no existe una norma que contemple el apercibimiento por el cual la incomparecencia a la audiencia de cotejo de representatividad lleve a presumir la intensidad de la representación de la peticionaria”*. Es decir, que pesar de dar por tierra con la reciente personería gremial de la AGTSyP, la Sala II tampoco considera que cabría un apercibimiento “real” en caso de negligencia de la UTA a presentarse en el expediente y en la audiencia de cotejo para hacer valer su representación gremial, con lo que el sistema quedaría indefectiblemente cerrado a nuevos intentos de desplazamiento de personería gremial.

Posteriormente, los Metrodelegados interpusieron recurso extraordinario ante la Corte Suprema, alegando, entre otras, la violación de normas de carácter federal como art. 14 bis de la Constitución Nacional y del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicho recurso fue concedido por la CNAT a finales de mayo de 2017, por lo que se suspendió la ejecución de la sentencia del 6 de marzo hasta que el Máximo Tribunal dé su opinión al respecto. De este modo, el CD “recuperó” provisionalmente la personería gremial y goza de todos los derechos y facultades inherentes a ella¹¹. En dicho recurso extraordinario alegó, entre otras, la violación de normas de carácter federal como art. 14 bis de la Constitución Nacional y del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

A finales de marzo de 2018 la Corte Suprema, en concordancia con la Cámara de Apelaciones del Trabajo, convocó a una nueva audiencia de cotejo en el Ministerio de Trabajo a fin de respetar las garantías procesales de la UTA, por lo que en la actualidad la AGTSyP no cuenta con la personería adquirida en 2015.

Posteriormente, a finales de mayo de 2018, en medio de un conflicto colectivo cuyo origen consistió en un reclamo de paritarias entre la AGTSyP y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sumado al pedido por revisión de unidades con materiales cancerígenos (entre otros, el asbesto) un nuevo hecho de violencia institucional golpea al

¹¹ Decimos “provisionalmente” porque la decisión final sobre la representación de la AGTSyP es de la Corte Suprema. Ver: <http://www.ambito.com/883546-metrodelegados-recuperaron-la-personeria-gremial-pero-la-corte-suprema-tendra-la-ultima-decision>

subte. Durante uno de los paros de actividades anticipado por los Metrodelegados, la policía bajó a los andenes, reprimió dicha medida y detuvo a 16 trabajadores y delegados gremiales, entre los que figuraba Néstor Segovia, Secretario General Adjunto del gremio¹².

Luego a principios de junio de 2018 y para sumar otro medio “institucional” a fin de quitar el poder de conflicto y presión de este sindicato el Ministerio de Trabajo, en conjunción con el Banco Central, estableció que ninguna entidad bancaria podrá debitar cuotas de afiliación o cualquier otro aporte a organizaciones sindicales que no posean personería gremial, basándose para ello en el artículo 38 de la ley 23.551.

Dicho comunicado fue firmado por Adolfo Saglio Zamudio, Director Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo y fue objeto de una denuncia ante la OIT por parte de la AGTSyP, debido a que la medida atenta contra la libertad sindical al desfinanciar a un gremio que cuenta con la afiliación de un considerable y representativo grupo de trabajadores y contra la libertad individual del trabajador para disponer los débitos en su cuenta sueldo como mejor considere¹³.

Por otro lado, pocos días después, el Juzgado de Primera Instancia N° 2 en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a cargo del Juez Gallardo, ordenó al Gobierno de Rodríguez Larreta sentarse a negociar paritarias con los Metrodelegados, obligación que no ha cumplimentado al día de la fecha y es objeto de nuevas medidas de autodefensa (huelgas, levantamiento de molinetes y paro de actividades) por parte del sindicato.

Conclusiones

La precariedad laboral, producto de políticas públicas de apertura económica y financiera, se insertaba en una coyuntura más amplia de medidas de tinte neoliberal-neoclásico que se profundizaron en la década del noventa a raíz del Consenso de Washington de 1989. Esta cuestión tuvo como correlato general en nuestro país la carencia de solidaridad obrera y fragmentación del colectivo laboral.

¹² Al respecto, ver <http://www.anred.org/?p=96043>.

¹³ Ver <https://www.pagina12.com.ar/118917-triaca-suena-con-un-mundo-sin-libertad-sindical>.

Podemos advertir que el caso del subterráneo es una de las escasas excepciones a aquella regla que invadió la práctica gremial en toda la década de convertibilidad. Esta característica no sólo se evidencia en la rapidez para la obtención de los beneficios laborales y la equiparación de derechos, sino también por la permanencia y homogeneidad de los intereses representados, además de la obtención de la personería gremial, quitándosela de este modo al sindicato mayoritario por primera vez.

El rol de los Metrodelegados en la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo y salariales, junto con el tema de la tercerización que nos ocupa fue crucial tanto dentro de la misma empresa, como en las dependientes del grupo económico que maneja el servicio del subterráneo hace un cuarto de siglo.

A través un desarrollo y vínculos sostenidos con las bases sindicales, en su mayoría proveniente de un grupo de jóvenes que habían ingresado a la empresa luego de la privatización del servicio, pudo surgir una nueva agrupación, primero bajo la clandestinidad y luego mediante una asociación profesional orgánica.

A su vez, el método asambleario para la toma de decisiones, el lugar de trabajo como espacio de resistencia y ocupación o el levantamiento de molinetes buscan conferir un daño directo al empleador sin afectar la movilidad de los usuarios. Además de aquellos, los “paros rotativos” que suspenden el servicio de determinadas líneas de subte y en momentos específicos de la jornada son métodos poco utilizados en el mundo gremial.

En lo que respecta al rol de la norma, recientes trabajos (Delfini y Ventrici, 2016; Ventrici, 2016; Varela, 2016), debaten sobre la vigencia del modelo sindical argentino garantizado por la ley 23.551 de asociaciones sindicales, centrada en los sindicatos por actividad o “verticales” y extremadamente jerarquizados, expresando la necesidad de su modificación mediante la reforma de la ley sindical.

Es aquí donde la crisis de representatividad sindical se evidencia con claridad porque, más allá del proceso de revitalización sindical experimentado a partir de 2004 (Etchemendy y Collier, 2008; Haidar, 2009), los sindicatos burocráticos como la UTA aún se mantienen alejados de las

bases, y prueba de ellos es el surgimiento y posterior éxito representativo de los Metrodelegados¹⁴.

Independientemente de ello, creemos que es necesaria la reconfiguración de las relaciones de trabajo, adaptándolas a los tiempos actuales dado que el panorama dista enormemente de los años ochenta, época en que se dicta gran parte de la normativa sindical que hoy nos rige.

Bibliografía

- Abal Medina, P. et al. (2009), *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, Buenos Aires: Prometeo Editorial.
- Antúnes, R. (2003), *¿Adiós al trabajo?*, Buenos Aires: Editorial Herramienta.
- Arias, C.C. y Haidar, V. (2008), “Resistir en nombre de la salud. Un análisis de la experiencia del Cuerpo de Delegados de los subterráneos de Buenos Aires”, en *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 11, Santiago del Estero: UNSE.
- Arias, C.C., Diana Menéndez, N. y Salgado, P.D. (2013), “Los desafíos de construir institucionalidad: el sindicato del subte de Buenos Aires”, en *Espacio Abierto: Cuaderno Venezolano de Sociología*, N° 3, Vol. 22, Venezuela: Universidad de Zulia.
- Arias, C.C. (2015), “Tercerización en el subterráneo de Buenos Aires: prácticas empresarias y disputas sindicales”, ponencia presentada en *XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: ASET.
- Basualdo, V. et al. (2015), *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*, Buenos Aires: FLACSO-CELS, Universidad Nacional de Quilmes, Página 12.
- Battistini, O. (comp.) (2004), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Buenos Aires: Prometeo.
- Bouvet, V. (2008), *Un fantasma recorre el subte: crónica de la lucha de los trabajadores de Metrovías*, Buenos Aires: Desde el Subte Editorial.

¹⁴ El caso de los Metrodelegados no es el único que evidencia esta cuestión. Otros ejemplos paradigmáticos son los de la CTEP y el SITRAIC.

- Cademártori, F. (2013), “De la organización clandestina a la conformación de un sindicato independiente. La experiencia de recuperación de derechos laborales de los trabajadores subterráneos en Argentina”, en Rodríguez Llona, M.A. y Vidal Molina, P. (comps.), *Transformación(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s)*, Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Campione, D. (2008), “Reaparición obrera en Argentina a partir de 2004”, en VV.AA, *Luchas contrahegemónicas y cambios políticos recientes de América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.
- Campos, L. (2012), *Estructura sindical, negociación colectiva y relaciones de fuerza. Un análisis de la trayectoria de las formas de organización y acción sindical en el largo plazo, Argentina 1945 - 2001*, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FLACSO.
- Castillo, C. et. al. (2007), *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte*, Buenos Aires: Ediciones del IPS.
- Cortés, R. y Marshall, A. (1991), “Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo”, en *Estudios del Trabajo*, número 1, primer semestre, Buenos Aires: ASET.
- Cresto, J. (2010), “La organización gremial de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires y su resistencia a la ofensiva de la concesionaria sobre la fuerza de trabajo (1994-2001)”, en *Documentos de Jóvenes Investigadores*, N° 23, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FCC.
- Cresto, J. (2012), “El proceso de autonomización sindical de los trabajadores del Subterráneo de Buenos Aires. Conformación y desarrollo de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP)”, en *Revista Conflicto Social*, N° 7, Año 5, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FCC.
- Dantón Bermúdez, M.A. (2013), “‘Estamos pariendo un sindicato’: debates en torno al proceso de organización sindical en el subte de Buenos Aires”, ponencia presentada en *VII Jornadas Santiago Wallace de Investigación en Antropología Social*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FFyL.
- Delfini, M. y Ventrisci, P. (2016), “¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo” en *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 27, Santiago del Estero: UNSE.

- De La Garza Toledo, E. (comp.) (2005), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza Toledo, E. y Neffa, J. C. (2010), *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*, México: CLACSO, CEIL-PIETTE, UAM Iztapalapa.
- Etchemendy, H. y Collier, R. (2008), “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, en *POSTData. Revista de Reflexión y Análisis Político*, N° 13, Buenos Aires.
- Gianibelli, G. (2017), “Subte: Otra vez, el muro”, en *Argentina Indymedia Trabajadores*, disponible en <http://argentina.indymedia.org/news/2017/03/903620.php>.
- Górz, A. (1997), *Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda de Sentido. Crítica de la Razón Económica*, Madrid: Editorial Sistema.
- Haidar, J. (2009), “Revitalización sindical en argentina. ¿Sindicalismo de movimiento social o neocorporativismo segmentado?”, ponencia presentada en XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.
- Montes Cató, J.S. y Ventrici, P. (2010), “El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte”, en *Revista Theomai*, 2° semestre, Buenos Aires: UNQUI.
- Trajtemberg, D. y Battistini, O. (2015), “Representación sindical en Argentina: Un caso fuera de modelo” en *Revista Quaestio Juris*, N° 1, Vol. 8, Río de Janeiro: UERJ.
- Varela, P. (coord.) (2016), *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*, Buenos Aires: Final Abierto.
- Ventrici, P. (2012), *Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo*, Tesis para optar el título de Doctora en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Director: Juan Sebastián Montes Cató, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Inédita.
- Ventrici, P., Compañez, M. y Vocos, F. (2012), *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*, Buenos Aires: Desde el Subte Editorial.
- Ventrici, P. (2016), “La crisis del modelo sindical. Proyectos para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales”, en *Ciencia, Docencia y Tecnología*, N° 52, Vol. 27, Entre Ríos: UNER.

- Vocos, F. (2008), “Enfrentando la Ofensiva Empresaria: La Construcción del Anteproyecto de Convenio Colectivo por los Trabajadores del Subte”, en *Labour Again Publications*, EEUU: International Institute of Social History.