

---

**Enfrentando la Ofensiva Empresaria: La Construcción del Anteproyecto de  
Convenio Colectivo por los Trabajadores del Subte**

Federico Vocos<sup>1</sup>

***1) La iniciativa***

·

Frente al vencimiento del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) a mediados de 2005, el Cuerpo de Delegados de Subterráneos (CD) se propuso crear un proyecto que surgiera de las propuestas y debate de los propios trabajadores del subte.

·

En este sentido el CD convocó al Taller de Estudios Laborales (TEL) para coordinar esta iniciativa, dada la experiencia previa en tareas de formación sindical y producción de conocimiento junto al movimiento obrero.

·

Junto al CD coincidimos en que la elaboración del proyecto debía ser fruto del aporte, debate y discusiones de los compañeros de base, ya que son ellos los que conocen de manera más acabada las tareas que realizan cotidianamente; cuestión que a nuestro criterio es imprescindible plasmar en un convenio colectivo. En este sentido evaluamos que ni dirigentes ni técnicos pueden reemplazar la experiencia de cada trabajador sobre su propia tarea.

·

Para abordar el trabajo realizado junto a los trabajadores en la creación del propio proyecto de convenio, consideramos conveniente presentar en una primera instancia un análisis de las transformaciones producidas en el CCT producto de la privatización del subterráneo de Buenos Aires, y posteriormente avanzar en el análisis de la reestructuración de los diferentes sectores que realizó la empresa concesionaria del servicio.

***2) Privatización y convenio colectivo de trabajo: el avance de la flexibilización laboral***

·

Presentaremos aquí brevemente los **cambios organizacionales** y en las **relaciones del trabajo** operados desde 1994 como producto de la privatización del servicio de

---

<sup>1</sup> Taller de Estudios Laborales (TEL) - Rivadavia 717 7p. of. 702 (1002) – teléfono: 4331-0558 – correo electrónico: [fvocos@tel.org.ar](mailto:fvocos@tel.org.ar)

subterráneo de Buenos Aires. Es importante destacar que consideramos este proceso, como parte de la resolución de la crisis de acumulación en la Argentina a fines de los 80' y comienzos de los 90', en el que el régimen no logra garantizar en forma satisfactoria (desde el punto de vista del capital) la reproducción de las relaciones sociales de explotación existentes (Holloway, 1995), lo que intensifica el proceso abierto a fines de los 70' denominado como "Reforma del Estado".

De esta forma **el capital emprende una sostenida ofensiva contra la fuerza de trabajo** en el que busca recuperar la tasa de ganancia y relanzar la acumulación capitalista (Gilly, 1985) con el objetivo de encontrar condiciones favorables para la inversión productiva, que se plasma en la venta y concesión de los activos del Estado.

En el caso del subterráneo como demuestra Basualdo (2002) supone **la apertura de nuevos mercados** y áreas de actividad con un reducido –o, como se pudo comprobar luego, inexistente- riesgo empresarial, en la medida en que se trataba de la transferencia o la concesión de activos a ser explotados en el marco de reservas legales de mercado en sectores monopólicos, con ganancias extraordinarias garantizadas por los propios marcos regulatorios.

Al mismo tiempo evaluamos que en esta **reestructuración a escala histórica en la relación global entre capital y trabajo, la flexibilidad es el término clave para entender este proceso**, en donde el proceso de trabajo, y el espacio productivo están en el centro del conflicto: es allí donde el capital quiere cambiar, el núcleo duro de su "reconversión" (Gilly, 1988).

En la medida que **los convenios colectivos de trabajo son un acuerdo suscripto entre los trabajadores**, por medio de sus representantes organizados: sindicato con personería gremial **y un empleador, un grupo de empleadores o una cámara empresarial, cristalizan una determinada relación de fuerzas**; la nueva orientación hacia la flexibilización laboral como salida de la crisis debe asentarse en este mecanismo convencional de derecho colectivo. Es así que a lo largo de los 90' se invierte la tendencia: los convenios colectivos pasan de ser una herramienta que les resultaba útil a los trabajadores a convertirse en un instrumento al servicio de los intereses empresarios. (Pérez Crespo, 2000).

**En el caso del subte, privatizado el servicio el 1 de enero de 1994, la empresa se rigió por la ley de contrato de trabajo (N° 20.744), con lo que quedaron suspendidas** todas las conquistas logradas históricamente por sus trabajadores, **hasta**

**que en septiembre del mismo año se firma un nuevo CCT (Nº 121) con la Unión Tranviaria Automotor (UTA).**

En este nuevo convenio, se materializó la nueva relación de fuerzas entre capital y trabajo, manteniéndose un aspecto central de la ley de contrato de trabajo: **la duración de la jornada de trabajo**. De esta forma la jornada laboral (art. 8) pasó de un régimen de seis horas a un sistema de siete más una (7+1) de carácter obligatorio, por lo que en definitiva se reestablecieron las ocho (8) horas; hecho que no se producía desde 1945, cuando fue declarada la insalubridad en ese tipo de tareas.<sup>1</sup>

En un primer momento la estrategia empresaria se orientó hacia el incremento de las tasas de plusvalía absoluta y relativa a partir de la extensión de la jornada de trabajo y de la intensificación de las tareas, más adelante veremos como tendrá como objetivo la automatización de varios sectores.

En relación a la jornada de trabajo, varios testimonios dan cuenta que la empresa logró imponer regimenes de hasta catorce horas de trabajo<sup>2</sup> para un tipo de servicio en el que los parámetros internacionales no recomiendan más de seis.<sup>3</sup>

Uno los elementos más significativos del nuevo CCT es la introducción de la **flexibilidad funcional** en la que los trabajadores deben ejecutar (o estar en condiciones de realizar) diferentes tareas, ya sea del mismo nivel de calificación o de otro (Martínez, 1994).

Es interesante contemplar que mientras la tendencia de los nuevos CCT se orientan a no especificar las tareas de cada categorías, el convenio fruto de la privatización detalla la labor que corresponde a cada una de ellas con el objetivo de implementar la flexibilización en los puestos de trabajo. Esta redacción de las tareas no se encuentra presente en los convenios de la década del 70' (Nº 8/73 y Nº 41/75) con lo que podemos interpretar que era suficiente con los diagramas en los que se delimitaba las ocupaciones de los diferentes puestos de trabajo por sectores según los oficios y rango.

Este elemento contradictorio que encontramos en el primer CCT firmado después de la privatización incluye la creación de **categorías laborales completamente polivalentes**, que comprenden la realización de un sinfín de tareas no definidas como son: la *“realización de trabajos generales en maquinas y herramientas de todo tipo”* para el *“operador múltiple de máquinas y herramientas (cat. lab. 23)”*, y la *“realización de acuerdo a las reglas del arte, la totalidad de las tareas con las*

operaciones, los materiales y máquinas a utilizar en sus especialidades” para el “**oficiales oficios varios especializado** (cat. lab. 43)”. Estas categorías eran asignadas a los nuevos trabajadores que se incorporaban luego de la privatización, con el objetivo de generar un cambio cultural en la fuerza de trabajo de forma tal que la empresa pudiera organizar las tareas sin tener que enfrentar algún tipo de tradición obrera en cuanto a los procesos de trabajo.

También se conformaron categorías completamente polivalentes en el sector de talleres como son: los “**oficiales generales de mantenimiento de material de rodante especializado**” (cat. lab. 3) y los “**oficiales generales de mantenimiento de material de rodante calificados**” (cat. lab. 6) que cumplen con la función de realizar las “*tareas de revisión, reparación y mantenimiento en todos los sistemas, subsistemas y componentes de material rodante, incluyendo equipos electrónicos, eléctricos, mecánicos y neumáticos.*” La experiencia de los “mecánicos” es que no es posible que un solo trabajador reúna todos los conocimientos de las diferentes especialidades a las que se hace referencia el convenio, por lo que es evidente que la preocupación de la empresa se orienta hacia la reducción de costos, contratando un solo trabajador cuando debería ser uno por cada especialidad.

Un caso análogo sucede para el “**oficial operador de máquinas especializado de vías**” (cat. lab. 21) en el que el convenio plantea que el trabajador “*maneja y opera indistintamente todo tipo de máquinas y equipos que le sean asignados*”, cuestión impracticable ya que cada una de estas unidades necesita de una preparación específica para su correcto desempeño.

En materia de **polivalencia** debemos identificar otro conjunto de problemáticas que se originan a partir de la aplicación del nuevo CCT. Principalmente éstas se deben a la **adición de tareas** en una categoría laboral de otras que son propias de una categoría laboral diferente. (Martínez, O. 1998)

Uno de los ejemplos más claro lo encontramos en el área de tráfico en el que los puestos de mayor jerarquía contienen las tareas del resto del escalafón. El “**conductor especializado**” (cat. lab. 1), antes “*maniobrista*”, incorpora la facultad de “*manejar las formaciones en servicio*” (propias del “conductor” -cat. lab. 4-) y al mismo tiempo a ambos se les incorporan “*la apertura y cierre de puertas*” (propias del guarda), y además se les asigna la tarea de “*subsanan eventuales averías de los coches en*

*circulación para reducir la duración de posibles interrupciones o atrasos”* (propias del mecánico de guardia).

El nuevo CCT de 1994 incorpora también para diferentes categorías laborales<sup>4</sup> la posibilidad de realizar “*cualquier otra tarea relacionada con su especialidad que le sea asignada por sus superiores, propio o circunstancial al área a la cual ha sido asignado*” con lo que en definitiva se desdibuja la categoría en sí misma ya que la empresa tiene el derecho a exigir que el trabajador realice cualquier otra labor.

..

### **3) Lo que la privatización nos dejó: la reestructuración de los sectores**

La ofensiva de flexibilización de los puestos de trabajo a partir de la privatización del servicio de subterráneo, se articula con otra estrategia vinculada a la organización de la producción: **la tercerización**. De esta forma Metrovías desde el comienzo de la concesión del servicio se desprendió de varios sectores que fueron evaluados como accesorios en cuanto a la valorización del servicio y comenzó la contratación de terceras empresas. Es así que la estructura de la empresa “madre” empieza a reducirse mientras se crean un conjunto de empresas **tercerizadas satélites** que son contratadas por la empresa principal. (Watanabe, 1997 y Slaughter; J. y Parker, M; 1992).

Producto de esta estrategia encontramos que a partir de la privatización del subte se da **la desaparición completa de un conjunto de tareas** bajo la órbita de la empresa vinculadas principalmente al sector de **servicios auxiliares** (tareas de limpieza, auxilio en emergencias<sup>5</sup>, seguridad, como así también las de sereno, chofer, telefonista) y también tareas de mantenimiento tanto de **instalaciones fijas** (infraestructura) como de los **talleres de material rodante**.

Al mismo tiempo, para las áreas más importantes de servicios auxiliares, Metrovías desarrolló una política de **subcontratación de sí misma**, al contratar a empresas del mismo grupo económico (Roggio), como es el caso de Taym (limpieza y construcciones), Prominente (informática), Metrotel (telecomunicaciones).<sup>6</sup>

Si bien, en este caso la implementación de la política de tercerizaciones es altamente beneficiosa en términos económicos para el grupo empresario al presentarse los sueldos del personal como inversiones, que se traducen en un aumento en los

subsidios del Estado; **es importante contemplar las consecuencias político-organizativas que las tercerizaciones representan para los trabajadores al dividirlos en diferentes empresas**, que a su vez tienen disímiles regímenes de contratación y distintas organizaciones gremiales (maestranza, seguridad, construcción, etc.) y en este caso contaban con inferiores condiciones de trabajo al del convenio del transporte automotor.<sup>7</sup>

Otro de los sectores que quedaron al margen del CCT de la UTA en 1994 a diferencia de lo que sucedía cuando la empresa se encontraba bajo la órbita del Estado, es el de los empleados administrativos. Mientras en el convenio del 75' una de las cuatro "subclases" correspondía al personal administrativo, los sucesivos CCT's desde la privatización no incluyen a este sector. Aunque existe la categoría "*administrativo jr. (cat. lab. 69)*", se aclara expresamente que pertenece al sector operativo. Por lo que en definitiva se está incurriendo en fraude laboral ya que a los empleados administrativos les debería corresponder el convenio de empresa (Metrovías). Esta situación queda en evidencia en el artículo sobre el "personal comprendido" (Nº 3) en donde estos trabajadores no son contabilizados.

I) Analizando lo ocurrido por sectores notamos que en el caso de los **talleres de material rodante** la empresa concesionaria al igual que realizó con otras áreas que no eran consideradas estratégicas procedió de doble forma: por un lado **adjudicó los talleres Constitución, Canning, Rancagua y San José a empresas especializadas en material ferroviario** (Siemens, Alstom y CAF, respectivamente) para su gerenciamiento y por otro comenzó a tercerizar una parte de los trabajos a talleres externos (Tandanor<sup>8</sup>, Laguna Paiva y la misma CAF que montó un taller propio).

La política de Metrovías y de las empresas gerencadoras en los primeros años de la privatización logró, con una relación de fuerzas completamente favorable, **un avance desigual de la flexibilización de las tareas en base a la resistencia que cada taller pudo desarrollar en la defensa de los oficios y especialidades.**

El caso más exitoso para las empresas es el de Alstom que organizó las tareas en base a un sistema de trabajo polivalente en el que los operarios debían cumplir con una secuencia de tareas que vulneraba gran parte del régimen de categorías del CCT. Posteriormente cuando la empresa se retiró del país en el 2002 Metrovías mantuvo el sistema de trabajo, por lo que la estrategia de la subcontratación le resultó funcional a los fines de flexibilizar el proceso de trabajo en el taller.

También es importante señalar que en la medida que Metrovías también obtuvo la concesión del ramal del Ferrocarril Urquiza, **se propuso una política sistemática de trasgresión del CCT** en cuanto al “**ámbito de aplicación territorial**” (art.4), con lo que se convirtió en una práctica común exigir a los empleados realizar tareas por fuera del subterráneo, como también se realizaban reparaciones de formaciones del subte en los talleres del ferrocarril.<sup>9</sup> De esta manera la empresa lograba ganar escala y reducir costos.

**Como balance de los años de privatización en el sector podemos mencionar un fuerte desmantelamiento tanto en personal como en equipamiento.** A la disminución de la plantilla debemos agregar la falta de inversión en materiales indispensables para la reparación de los trenes, lo que se convirtió en una práctica común la “canibalización” de las formaciones (tomar las piezas de otros trenes en vez de comprar repuestos nuevos). Esta política de mantenimiento implica profundas consecuencias en el sector de tráfico donde los testimonios de los trabajadores hablan de la dificultad de conducir formaciones que no frenan, o que no tienen los elementos indispensables como es el indicador de velocidad.<sup>10</sup>

II) Es el caso de *Instalaciones Fijas* (mantenimiento de infraestructura) que abarca un extenso conjunto de áreas que van desde el mantenimiento de las vías, las “líneas de contacto”, la construcción de obras hasta el área de comunicaciones de la empresa donde se realizó una importante reestructuración de cada una de las áreas que la componen. Además de sobrepasar los límites del CCT al realizar tareas de mantenimiento de infraestructura en el FF.CC. Urquiza, en instalaciones fijas también hubo un conjunto de tareas que dejaron de realizarse a partir de la privatización con la descentralización del taller “Once” donde se elaboraban un conjunto de piezas y componentes vinculados a los oficios de herrería, carpintería y vidriería. Una buena parte de estos productos comenzaron a ser adquiridos a empresas terceras, como es el caso también de una buena parte del mantenimiento de las escaleras mecánicas que dejó de realizarse por parte de los trabajadores del subte, ya que a medida que se iban instalando nuevas, el mantenimiento quedó a cargo de la empresa fabricante.

Un tarea crítica en cuanto a la seguridad del servicio, como la de los “*revisores de vías*” (cat. lab. N° 19), que “*realizan el recorrido de vías inspeccionando si las mismas presentan anomalías*”, fue casi completamente desmantelada, al disminuir

significativamente el número de integrantes dedicados a esta función. Conjuntamente la empresa aumentó fuertemente la carga de trabajo con lo que los trabajadores no disponen del tiempo suficiente para asegurar la calidad en la inspección de vías, y al mismo tiempo se evaluó como esta exigencia de productividad va en desmedro de su integridad física ya que esta tarea se realiza en el horario de prestación del servicio.<sup>11</sup>

Una de las modificaciones que consideramos más significativas en el sector es el área estratégica de “**señales**”. Es aquí donde se da la orden de entrada, salida y se habilitan las maniobras de los trenes, por lo que todo el tráfico del subterráneo depende de estos puestos.

En tres líneas (B, D y E) se instaló un nuevo sistema automático de señales en donde el puesto de control se trasladó desde las cabinas de estación donde se encuentran los señalistas, a operarse de forma centralizada en el “puesto de comando de operaciones” (PCO).

En términos de Braverman (1980) podemos examinar que la implementación del sistema automático de señales por el semi-automático conlleva para los señalistas una fuerte descalificación de sus puestos y reduce su tarea al control del funcionamiento del sistema, cuando anteriormente el tráfico de las formaciones dependía enteramente de su tarea.

A la vez los trabajadores han hecho un diagnóstico crítico sobre la implementación del sistema automático dado que este implica la eliminación de las cabinas en las líneas, con lo que el operador del PCO deja de estar en el lugar donde se producen los problemas a resolver, situación que los señalistas consideran clave para la seguridad operativa del servicio. También debemos considerar en el análisis que este cambio tecnológico tiene una importante consecuencia en términos políticos, ya que con la puesta en marcha del PCO, la empresa comienza a dirigir un sector clave con empleados fuera de convenio cuando previamente era operado por trabajadores sindicalizados.

Además vinculado al área de señales se han producidos cambios significativos con la instalación de los nuevos dispositivos de control de velocidad en las formaciones (“Automatic Train Protection” o ATP). Con la implementación de este sistema, que se instala tanto en los trenes como en los túneles, la empresa sobrepasó la delimitación histórica entre instalaciones fijas y talleres, ya que ordenaba a los trabajadores de señales realizar reparaciones sobre las formaciones.



III) En el **sector tráfico**, además de los cambios operados en el convenio, la empresa intentó en el año 2001 la eliminación del puesto de guarda en la línea “B” con el pretexto que se incorporaba otro modelo de tren a la red de subterráneos<sup>12</sup>, en el que el conductor podía accionar el cierre y la apertura de puertas desde la cabina. Aunque la empresa en un principio planteó la reubicación de los puestos de trabajo, los trabajadores vislumbraron que este cambio podría ejecutarse en el futuro en las otras líneas, por lo que evaluaron que se ponía en riesgo el puesto de trabajo del guarda en general además de generarse un nuevo factor de inseguridad en el servicio. En función de ello, los trabajadores resistieron a partir de un conflicto que se prolongó por varios meses en el que finalmente pudieron poner freno a la iniciativa de la empresa.

También en este sector Metrovías se ha dado una política de incrementar la productividad en desmedro de la seguridad operativa, vulnerando sistemáticamente el reglamento interno<sup>13</sup> a partir de promocionar un sistema de premios en el que incentiva a los conductores a realizar las “vueltas” con mayor velocidad de la que debieran, con lo que la empresa obtiene una mayor frecuencia en el tráfico de trenes con menos material rodante, conductores y guardas.

Por otra parte la empresa impulsa un **proyecto comercial** en donde se propone la reconversión de toda el área de boleterías.<sup>14</sup> Este proyecto combina centralmente la transformación del puesto de trabajo del boleterero y la implementación de nuevas tecnologías informatizadas (NTI).

En 1999 se firma el nuevo convenio colectivo de trabajo (Nº 316 E) en el que se hacen pocas modificaciones al anterior, pero sustancialmente **se flexibiliza la tarea del boleterero** ya que pasa de “vender pasajes” únicamente a “vender pasajes, cualquiera sea su forma y procedimiento de emisión, como así también vende y/o cobra los servicios que se le indiquen”. Este cambio es central porque paulatinamente en el ámbito de boletería la compañía comienza a implementar la venta de otros productos, como son: tarjetas telefónicas, billetes de lotería, estampillas de correo, rollos fotográficos, etc. Para estimular la venta de otros productos la empresa comenzó a pagar adicionales salariales tanto fijos como variables por lo que de esta forma se implementó por primera vez un sistema de flexibilidad salarial en la órbita del subte.

En cuanto a la incorporación tecnológica encontramos la articulación de dos componentes diferenciados, por un lado hallamos el **reemplazo de los cospeles por**

**tarjetas magnéticas** (sistema desarrollado por una empresa del mismo grupo empresario<sup>15</sup> y por otro, la **instalación de máquinas expendedoras automáticas** de pasajes.

El primer sistema de boletos magnéticos (“subtepass”) que reemplaza los cospeles, modifica el ingreso a las estaciones, pasando de un sistema mecánico a uno electrónico lo que permite conocer en tiempo real el ingreso de pasajeros a la red de subterráneos y estimar la demanda del servicio.

En el momento del cambio de sistema de ingreso a la red de subterráneos los boleteros eran los únicos habilitados para la venta de pasajes, pero luego se comprobará que los boletos magnéticos (subtepass) podrán ser suministrados por las máquinas expendedoras de pasajes, lo que en definitiva implicaría la posibilidad de reemplazar completamente a los boleteros.

Posteriormente a la implementación de la “subtepass”, la empresa lanzó un sistema complementario, que funciona como una credencial magnética recargable no descartable (“subtecard”). Esta última contiene nuevas propiedades ya que al mismo tiempo que permite el ingreso a la red de subterráneos posibilita también la adquisición de bienes y el pago de servicios en otros comercios. Es así que cuando la empresa comenzó a instalar en varios negocios del subterráneo los dispositivos para poder hacer los pagos con la “subtecard”, se verificó que en estos comercios también se podía hacer la recarga de la tarjeta. Además debemos considerar que el sistema de pasajes con tarjeta magnética (“subtecard”) no sólo habilita el ingreso a la red de subterráneo sino que Metrovías lo instaló en el FF.CC. Urquiza que también opera. Otro elemento por demás significativo es que el sistema admite la recarga automática por débito bancario.

De esta forma observamos que el cambio tecnológico en el sistema de ingreso a las estaciones tiene fuertes implicancias ya que **por una u otra vía permite el reemplazo completo de la tarea del boletero a partir de posibilitar la recarga en comercios, la utilización de la máquina expendedora, o la recarga automática a través de la cuenta bancaria**; lo que nos permite interpretar el cambio en la organización del puesto de trabajo de boletería como el pasaje de un régimen de manufactura hacia uno de gran industria (Marx, 1983).

A continuación a esta primera etapa de reconversión de los puestos de boletería, en el año 2003 la empresa se propone dar un nuevo impulso a su proyecto a partir de la firma de un acta-acuerdo con el sindicato<sup>16</sup> en donde crea la categoría del **“asistente de**

**producto y servicios”** (*cat. lab. 61*). En este nuevo puesto, a las tareas de venta de pasajes y de productos se le agregan *“la gestión de la adhesión, suscripción, registro y entrega, de todo tipo de productos y/o servicios, pasajes, vinculados al transporte, o que resulten de atracción para el pasajero, bajo su exclusiva responsabilidad y en los puntos de venta que se establezcan”*.

Con este cambio la empresa se propone que los boleteros migren hacia a esta categoría, otorgándoles una bonificación del orden del 5% del salario aproximadamente, con lo que a continuación organiza sus tareas, ya no más en la boletería, sino en **un nuevo emprendimiento que ha creado: los “Subte Express”**, comercios orientados hacia la venta de productos masivos de tocador y limpieza, en los que también se puede realizar la recarga de la tarjeta magnética.

Para los “antiguos boleteros”, es justamente esta última tarea lo “único” que los vincula al convenio del transporte, ya que la actividad que realizan está más relacionada con la mercantil. Esto podría suponer un riesgo en el futuro, que se articula con la política de “achicamiento” de los alcances de la empresa ya que en caso de producirse un cambio en la razón social de estos pequeños comercios los trabajadores podrían quedar convencionales bajo el CCT de comercio, lo que acarrearía una fuerte disminución salarial y de otros derechos laborales. Frente a esta estrategia hubo una fuerte resistencia por parte de los trabajadores al pasaje de una categoría a otra.

Por último, frente a la victoria gremial que limitó la implementación de las máquinas expendedoras de boletos en abril del 2004, la empresa continuó con su estrategia de flexibilizar la tarea del boletero con lo que comenzó a cambiar radicalmente la fisonomía de los puestos de trabajo. Para ello **transformó las boleterías en kioscos (“drugstores”)** en donde prima la venta de golosinas y se realiza la venta de boletos “subtepass” y la recarga de la tarjeta “subtecard”.

Dado el grado de avance de esta reestructuración, no nos encontramos en condiciones de analizar, las consecuencias político-gremiales, pero podemos indicar que la empresa en la medida que encontró obstáculos al reemplazo del puesto de boletería por la máquina expendedora, buscó desarrollar su estrategia de otra forma, como la posibilidad de recarga de la tarjeta en otros ámbitos por fuera del CCT de los trabajadores del subterráneo, como así también se propuso incrementar la productividad de los boleteros saturando los puestos de trabajo con más tareas.<sup>17</sup>

Como consecuencia de la diversidad de reformas impuestas por la empresa, tanto el aumento de la jornada de trabajo, la intensificación en las tareas, la implementación de las diferentes formas de flexibilidad laboral, y la política de tercerizaciones hallamos una **fuerte disminución en la plantilla de trabajadores**, pasando de casi 5.000 trabajadores en 1994 a menos de 2.000 a fines de 2006.<sup>18</sup> Podemos decir que la merma de la dotación del personal implicó un desmantelamiento casi completo de varios sectores, sobre todo de aquellos vinculados al mantenimiento de las instalaciones y del material rodante que se tradujo en un profundo deterioro del estado de las formaciones y en un aumento de la inseguridad operativa del servicio.

#### ***4) Los ejes de trabajo en la construcción del anteproyecto de Convenio Colectivo de Trabajo***

El trabajo realizado en construcción del anteproyecto de convenio colectivo colocó su atención en la construcción del sistema de categorías laborales, ya que este se articula con la organización del proceso productivo y por ello una de las principales líneas de acción de la ofensiva empresaria.

Para ello se efectuaron principalmente cuatro instancias de trabajo en las que podemos contabilizar unos cuarenta y cinco (45) talleres y reuniones, de las que formaron parte unos trescientos (300) trabajadores.

I) En una primera instancia se realizaron **talleres introductorios sobre el significado y alcance de los convenios colectivos de trabajo**, contextualizándolos en cada momento histórico, considerándolos como **una herramienta que puede resultar útil al trabajador o al patrón según la fuerza con la que se cuente**, teniendo presente que en la actualidad la mayoría de los convenios que se firman tienden a agregar cláusulas que apuntan hacia la flexibilización de la fuerza de trabajo. Por otra parte es importante destacar que los trabajadores fueron aprendiendo a reconocer en la discusión de un convenio colectivo de trabajo una herramienta eficaz para compensar la debilidad individual, y al mismo tiempo se constituyó en un espacio de organización para la lucha gremial (Pérez Crespo, 2005)

II) Posteriormente en un segundo momento se avanzó en **la composición de los sectores**, por lo que se trabajó en comisiones dada la especificidad de cada uno de ellos (Talleres de Material Rodante, Instalaciones Fijas, Tráfico y Servicios Auxiliares).

Esta labor implicó una reconstrucción de los propios trabajadores, ya que el material de referencia que se dispone en el actual CCT (N° 316/99) tiene una presentación completamente caótica en donde las diferentes categorías laborales se encuentran entremezcladas en orden aleatorio tan sólo considerando el nivel salarial, lo que hace muy dificultosa su comprensión.

Al mismo tiempo que los trabajadores generaban una propuesta diferente a la forma en que la empresa organiza sus gerencias, al incluir el área de boletería (el sector comercial para la empresa) en tráfico, se tomó una decisión estratégica en materia político-sindical sobre el alcance del convenio: **incorporar en cada uno de los sectores los puestos de trabajo de las empresas tercerizadas por Metrovías.**

De esta forma los trabajadores de las diferentes empresas y sectores (Taym – Limpieza-, Fiel y Seguridad Metropolitana –Vigilancia y C.I.R.-, Orbea –Recontadores-, etc.), que se venían organizando junto al cuerpo de delegados participaron activamente en las diferentes reuniones y talleres de elaboración del anteproyecto de CCT. Es para destacar que una buena parte de los trabajadores de estas empresas tuvieron un papel muy activo a lo largo de este trabajo, por lo que se incorporaron sus puestos de trabajo en los diagramas de los sectores, estableciéndose de esta forma nuevas categorías que no están contempladas en el convenio vigente. Es así que, **se recreó el sector de “servicios auxiliares”** incluyéndose las tareas de convenios anteriores a la privatización y otras que no estaban consideradas como es el “oficial de difusión” (puesto vinculado a la publicidad en las estaciones y vagones).

III) Ya definidos los diagramas de cada uno de los sectores, se consideró clave para la creación de un nuevo proyecto de CCT retomar un aspecto que se ha dejado de incorporar en los últimos convenios: **la descripción de las tareas para cada categoría laboral.** Este punto tiene una consecuencia significativa en la disputa cotidiana con la empresa, ya que al definir cuales son las tareas a realizar en cada puesto de trabajo implica **discutir la organización del proceso productivo**, uno de los factores centrales en la constitución de la fuerza de los trabajadores en su lugar de trabajo. **Se evaluó que este eje de trabajo puede constituirse en un elemento crucial para desandar el**

**camino de flexibilización laboral que logró imponer la empresa, a partir de la privatización.**

Por otra parte también se consideró que la rediscusión de las categorías laborales podría contribuir a señalar la política de división que instrumenta la empresa con **la asignación de diferentes categorías laborales (con incluso niveles salariales diferentes) para una misma tarea.**

Trabajar sobre este eje puso de manifiesto otra “conquista” por parte de la empresa en los años de ofensiva empresaria: buena parte de los **trabajadores del subte conocen sus categorías casi exclusivamente por su nivel salarial** (se menciona así: la “quinta” (V), la “octava” (VIII), etc.) **y desconocen cual es su categoría laboral** (por ej.: “*Oficial Redes Taller Principal*”) **y menos aún las tareas que la compone.**

**Se compartió el diagnóstico que esta situación debilita a los trabajadores en sus lugares de trabajo y puede resultar funcional a una determinada tradición gremial que desvirtúa en la negociación paritaria conquistas obreras sobre el control del proceso productivo por bonificaciones salariales.**

En cuanto a lo **metodológico** en esta tercera etapa de creación del anteproyecto de CCT se desarrolló una ardua tarea de descripción de cada uno de los puestos de trabajo existentes en el subte.

Para ello se trabajó de diferentes formas, **en algunos casos se comenzó “desde cero”** a partir de la elaboración grupal de las tareas del sector, describiendo todo lo que se realiza en el puesto de trabajo y después evaluando en qué medida era correcto que quedara convencionada la categoría laboral de esa forma **y en otros casos se trabajó sobre el convenio actual, reescribiendo de las diferentes categorías las tareas ambiguas o que implicaban tareas de otro puesto de trabajo**, con el objetivo de revertir los problemas vinculados a la polivalencia.

De esta forma fue **notoria la imposibilidad de replicar convenios anteriores** del subte donde muchas tareas no estaban contempladas dados los cambios en el proceso productivo y la implementación de nuevas tecnologías.

IV) Por último cabe destacar el trabajo realizado en la **elaboración de los escalafones** con el objetivo **de fortalecer el sistema de categorías laborales** y de poner en funcionamiento **un sistema de concursos y ascensos, en los que se**

**establezca criterios imparciales en cuanto a la capacidad y calificación para poder ascender.**

Este último aspecto, el de **concursos y ascensos**, fue eliminado completamente en el convenio colectivo firmado luego de la privatización con lo que la empresa pudo manejar este aspecto de la relación laboral con total discrecionalidad.<sup>19</sup> Testimonios de trabajadores dan cuenta que la compañía puso en práctica toda una serie de arbitrariedades al respecto, por lo que generalmente los ascensos se debían a motivaciones políticas, en los que se premiaba a los trabajadores más dóciles, aún cuando el trabajador no reunía la calificación suficiente para el puesto y se penalizaba a los activistas, con lo que podemos decir que el mecanismo de ascenso se transformó en un verdadero **dispositivo de disciplinamiento**.

En este contexto el régimen de categorías laborales y el escalafón pasa a desdibujarse logrando la empresa un amplio poder discrecional en la adjudicación de las tareas a realizar por los trabajadores.

También se planteó que la recomposición del método de concursos y ascensos es muy importante para garantizar que las incorporaciones a la empresa se realicen desde los escalafones más bajos si consideramos que la empresa se encuentra en expansión, con lo que en el futuro se deberían abrir vacantes para cubrir categorías superiores.

##### ***5) Respondiendo a la flexibilización laboral: la propuesta del proyecto de convenio***

Como veíamos previamente la construcción de los diagramas de los sectores y la composición de las categorías laborales que los integran, con la correspondiente definición de tareas para cada puesto de trabajo hacen a la discusión de la organización del proceso productivo.

De esta manera se elaboró para cada uno de los sectores un diagrama que dio cuenta del funcionamiento actual de la empresa tanto en la forma en que es organizado el trabajo como de los cambios tecnológicos implementados.

I) Uno de los sectores en los que se trabajó más intensamente para construir el diagrama de puestos, es el de los **talleres de material rodante**; aquí había que sintetizar diferentes formas de organizar el trabajo que se encuentran estructuradas a partir de

modelos de trenes muy disímiles. El primer mapa que se compuso al juntar los diferentes talleres (Constitución, Rancagua, Canning, Polvorín, Bonifacio) era de por lo menos 20 sectores con más de 20 oficios con pocas áreas en común entre ellos. La propuesta de los propios trabajadores con la que se pudo superar esta dificultad, estuvo en sintonía con el núcleo central del proyecto de convenio colectivo: **la revalorización de los oficios y el conocimiento de los trabajadores en su puesto de trabajo**. Es así que se crearon departamentos por cada una de las especialidades (mecánica, electricidad, neumática, electrónica, etc.) y no en base a la organización operativa de la empresa como están estructurados en la actualidad.

En cuanto a los **departamentos** se crearon los de “*confort*” y “*pintura*” que en el actual convenio no está contemplada ninguna categoría afín. De esta forma se recrearon los oficios del “*carpintero, vidriero; tapicero; pintor y chapistero*”.

Al mismo tiempo en varios departamentos se distinguieron “**secciones**” que corresponden a la propia división del trabajo de cada especialidad, como son las tareas en “**bancos**” en las que se trabaja sobre las piezas ya desarmadas y “**coches**” que se remite a las realizadas sobre las formaciones.

Uno de los puntos que estuvo presente en gran parte del proceso de elaboración del convenio ha sido “**la guardia**” de material rodante. Los “*mecánicos de guardia*” son quienes permanecen en las líneas por si se produce una avería y en la actualidad tienen una de las categorías más altas en cuanto al nivel salarial; pero en el convenio está plasmada como una de las categorías más flexibilizadas ya que el mecánico que cumple esta función debe saber manejar todas las especialidades (mecánica, eléctrica, neumática, etc.). Frente a esta situación la empresa pretende que la guardia sea cubierta por tan sólo un “*of. gral. de mantenimiento de material rodante especializado*”, cuando lo que los trabajadores consideran necesario, por sus propia experiencia, es que la guardia debe ser cubierta por un “mecánico” de cada especialidad. Incluso Metrovías ha pretendido disolver la figura de “la guardia”, queriendo disponer de los mecánicos que están haciendo su tarea en el taller en caso de producirse una avería. En respuesta a estos propósitos, en el proyecto **se ha generado una sección para cada especialidad de material rodante**.



Para cada una de las secciones se crearon cuatro (4) escalafones (oficiales generales, 1er oficial, 2do oficial, oficial auxiliar) en los que se distinguen conocimientos y responsabilidades en base al:

- Tipo de tarea (en orden de complejidad: realización de modificaciones, control–verificación, prueba de funcionamiento, identificación de fallas, reparaciones, tareas de desarme de equipos y componentes).
- Tipos de herramientas que utiliza.
- Instrumentos de medición que maneja.
- Capacidad en la interpretación de planos.
- Facultad de entrenamiento del personal.

En cuanto al escalafón se introdujo la categoría de “*oficial auxiliar*” en cada sección con el objetivo de fomentar los aprendizajes de los oficios, y al mismo tiempo posibilitar que los “peones” tengan la posibilidad de ascender. Por otra parte la denominación de la categoría no es casual, al estimarse que no era conveniente la utilización de la figura del “aprendiz” (vinculada a la cultura de los oficios) ya que podría ser entendida como parte de las “modalidades promovidas” que han sido utilizadas para la precarización de las relaciones contractuales.

II) En “*instalaciones fijas*” al igual que con los talleres de material rodante fue necesario crear “departamentos y secciones” con sus correspondientes categorías laborales dada la vastedad de áreas de trabajo del sector. Para instalaciones fijas se crearon hasta cinco (5) escalafones según la complejidad de las tareas que se realizan en el departamento, incorporando como propuesta el puesto de “técnico administrativo” que no está contemplado en la actualidad en el convenio.

Al mismo tiempo se dio forma en el anteproyecto de CCT a departamentos que no están contemplados en el actual convenio colectivo, como son “*laboratorio*”, orientado hacia la reparación y mantenimiento de los componentes electrónicos, y el “*sistema de control de pasajes*” en el que se incluyeron la reparación y mantenimiento del sistema de ingreso a las estaciones como son los molinetes electrónicos y los dispositivos de recarga de tarjetas que se implementaron recientemente.<sup>20</sup>

En instalaciones fijas al igual que en los talleres de material rodante se diseñaron para los departamentos de “*mantenimiento de estaciones*” y “*obras civiles*” secciones en las que se contemplara las diferentes especialidades (electricidad, instalaciones sanitarias, herrería, albañilería) con el objetivo de enfrentar la flexibilización de los puestos de trabajo cuando en la actualidad todos los trabajadores del área se encuentran bajo la categoría polivalente de “*oficios varios*”.<sup>21</sup>

La conformación del departamento de “*comunicaciones*” lo elaboraron en conjunto entre los trabajadores de telefonía dependientes de Metrovías y los trabajadores de Metrotel, una empresa del grupo Roggio, que utiliza las instalaciones del subterráneo para desarrollar este negocio. Esta experiencia resultó muy constructiva en la medida que ambos grupos desconocían el alcance de las tareas de cada uno de ellos, por lo que formaron un único departamento. De esta forma se integraron las tareas que venía desarrollando Metrotel a partir de una tercerización encubierta, ya que parte de las comunicaciones que esta empresa transmite pertenecen a Metrovías.

También en el departamento de “*vías*” se sumaron las diferentes secciones que lo integran: “*taller*”, “*revisión*” y “*mantenimiento de vías*”. En cuanto a la sección de “*taller*” se precisó el tipo de maquinaria de vías que se repara y también el tipo de averías sobre las que se trabaja. En el caso de los “*revisadores de vías*” se consideró que en base a la experiencia de los trabajadores del área, se trata de un oficio tan riesgoso que es necesario realizar esta tarea con otro oficial de la especialidad. Por último para los “*operadores de equipo pesado de vías*” se delimitó sus funciones a la operación de la maquinaria y al mantenimiento preventivo, por lo que las reparaciones correctivas deberían hacerse en los talleres de material rodante. Al mismo tiempo la propuesta busca recalificar la tarea, al crear otra categoría laboral para que se desempeñe en la limpieza de partes operativas, lubricación, y lavado de carrocería-chasis de la maquinaria pesada de vías.

En cuanto al departamento de “*señales*” se resuelve en el anteproyecto de CCT el cambio implementado en el sistema de control de velocidad (ATP) de forma tal que se realice el “*diagnóstico únicamente de forma externa a las formaciones*”. Este pequeño punto como consideramos anteriormente, es de vital importancia, ya que es fundante de la división de tareas entre instalaciones fijas y talleres de material rodante.

III) En el sector **“tráfico”** se crearon cuatro departamentos **“conducción y operación de formaciones”**, **“boletería”**, **“limpieza y alistamiento”** y **“cuerpo de intervenciones rápidas”**, estos dos últimos integrados únicamente por empresas tercerizadas al momento de elaborar el anteproyecto.

En el departamento de **“conducción y operación de formaciones”** se vuelve a componer la tarea del **“maniobrista”** dedicado a la “preparación de coches” y la “realización de maniobras” en reemplazo de la actual categoría flexibilizada de “conductor especializado”.

En relación al **“conductor”**, como vimos en el convenio actual la empresa cuenta con la suficiente arbitrariedad como para **“asignar tareas relacionadas con la especialidad”** por lo que en definitiva puede atribuir discrecionalmente cualquier tipo de labor en el sector.

La propuesta de los trabajadores es que el conductor no pueda reemplazar al guarda y tampoco al mecánico de guarda, con lo que no puede reparar averías sino desperfectos menores. Asimismo se agrega como requisito para desempeñar tal función contar **“con habilitación otorgada por autoridad competente”** y haber **“sido asignado por la empresa en esa función, en forma permanente, una vez aprobado el concurso de ascenso de dicha categoría”**. De esta manera se busca valorar el concurso de conductor y evitar que el personal jerárquico, a partir de una breve lección de manejo esté en condiciones de conducir, cuestión que la empresa se propone de forma irresponsable frente a cada conflicto sindical.

Por otra parte se aclara en el anteproyecto de CCT que el conductor está en condiciones de realizar las **“maniobras necesarias”** en caso de emergencias, como lo establece el reglamento operativo (demoras, interrupciones, accidentes) y no frente a la alteración del servicio por falta de personal o desperfecto en las formaciones como la empresa pretende hacer.

En el caso del **“guarda”** la orientación del anteproyecto es de prestigiar esta tarea, por lo que se incluyen en su labor tareas que son parte del aprendizaje recibido en el concurso de ascenso, como el de oficiar como **“guarda piloto cuando el conductor debe manejar desde 3º cabina o última cabina”**. También se agrega la tarea de **“asistir al conductor en la evacuación de la formación”** y en caso que este no pueda comunicarse

con el puesto de control “el guarda se encuentra autorizado a realizarlo desde el teléfono del andén”. De igual forma se reemplaza la responsabilidad del control sobre el pasajero por la tarea “de comunicar cualquier tipo de variación en la prestación del servicio u otra novedad”.

En cuanto a la tarea del “**boletero**”, dados los cambios implementados con el sistema de tarjetas magnéticas, los trabajadores plasmaron en el anteproyecto de convenio la necesidad que sea el boletero la única categoría laboral habilitada para la venta de pasajes, por lo que los boletos y la recarga tan sólo puede hacerse en la boletería.

También se propone eliminar la polivalencia en esta categoría laboral, no realizándose más el cobro de servicios; se suprime la responsabilidad sobre “*valores y/o bienes que se encuentren en el ámbito de expendio de pasajes*”; ni “*coordina y controla el mantenimiento y la limpieza de la instalaciones*” ni tampoco se incluye la realización de “*todas las tareas administrativas*” que requiera la empresa, ya que se evaluó que estas labores corresponden a otras áreas.

Al mismo tiempo se integran a este sector una importante cantidad de tareas tercerizadas como los “**recontadores**”, los “**asistentes al pasajero**”, los “**operarios de limpieza**” y los “**socorristas**” del Cuerpo de Intervenciones Rápidas (CIR)

IV) En el caso de “**servicios auxiliares**” es todo el sector que se crea con el objetivo de incluir las tareas que no están convencionadas en la actualidad y se encuentran tercerizadas por Metrovías como son los departamentos de “*difusión al pasajero*” (publicidad), “*transporte*”, “*control*” (vigilancia) y “*administrativo*”.

## **6) La elaboración del “cuerpo central” del convenio**

Para abordar los diferentes artículos que hacen al conjunto de las relaciones laborales del proyecto de CCT se organizaron los siguientes talleres temáticos:

- I) La Salud y la Seguridad en el Trabajo. La Prevención de los Riesgos. La Capacitación Profesional.
- II) Jornada de Trabajo, Francos, Guardia y Licencias.
- III) La Representación Gremial
- IV) Niveles Salariales

Cada uno de ellos se estructuró básicamente para que los trabajadores del subte plantearan los principales problemas y necesidades vinculadas a cada tema y que consideraran posteriormente las respuestas a cada uno de ellos. En cada taller se dispuso de materiales comparativos entre el convenio actual, el CCT N° 41/75 también del subterráneo y otros convenios vigentes con el objetivo de poder contemplar diferentes posibilidades a tener en cuenta para el proyecto de convenio. Señalaremos aquí, los ejes más importantes que se han incorporado en este “cuerpo central” del proyecto del CCT.

I) Se decidió comenzar por tratar la problemática de la **Salud y la Seguridad en el Trabajo**, ya que a lo largo del proceso de elaboración de categorías los trabajadores manifestaron un sinnúmero de problemas vinculados a este tema, reflejándose la crítica situación que atraviesa la empresa en esta materia.<sup>22</sup>

En primer lugar se destacó que este es uno de los aspectos más deficitarios del actual CCT, en el artículo (N°13) que hace referencia a esta materia (“**higiene, seguridad y medicina del trabajo**”) básicamente se hace mención a la aplicación de las leyes ya promulgadas (N° 19.587, 24.557) y sus decreto reglamentario (351/79) lo que en definitiva es una redundancia ya que las leyes tienen una jerarquía mayor que los convenios colectivos. Por otra parte se plantea la creación de un “**comité mixto de higiene y seguridad en el trabajo**”, que por lo que nos transmitieron los trabajadores nunca estuvo en funciones.

En el único apartado en el que vuelve a mencionarse esta problemática es el de “ropa, elementos de trabajo y de protección personal” (Art. 20) donde se presenta la obligación de su utilización, aunque nada se dice sobre las formas y las situaciones en que estos deben ser utilizados. Es decir que **la orientación predominante del convenio vigente es sobre los efectos de los riesgos de trabajo y no sobre sus causas**, por lo que podemos interpretar que la problemática de la salud laboral está descuidada, cuando no relegada completamente.

En cambio el proyecto de nuevo CCT, siguiendo las recomendaciones en la materia, prioriza otra perspectiva: **la de la prevención**. Es primordial que el trabajador realice sus tareas en condiciones de trabajo en la que no existan riesgos, por lo que los equipos de protección personal (EPP) deben utilizarse cuando se hayan agotado todas las instancias previas que puedan evitar el riesgo de trabajo.

Se planteó la importancia de concebir los problemas de la salud y seguridad en el trabajo como parte de la organización sindical. Es decir, aunque es importante contar con el asesoramiento de especialistas en la materia, **es fundamental pensar que esta problemática no se resuelve externamente sino a partir de la lucha gremial cotidiana, con una participación activa de los trabajadores en el lugar de trabajo.**

De las intervenciones de los trabajadores se destacó la falta de cumplimiento de la ART en sus obligaciones (análisis periódicos, generación de mapa de riesgo; políticas de prevención y de disminución de exposición a riesgos) y se observaron los déficit de la capacitación en esta materia por parte de la empresa y la ART, en donde sobresale el interés de cumplir sólo en los términos formales en cuanto a la cantidad de cursos a dictar.

A partir de los debates realizados en el taller, se incorporó en el anteproyecto la figura de los **delegados de prevención de higiene y seguridad**; para ello se ha seguido la experiencia de varios países como es el caso de Brasil y Venezuela, donde los trabajadores tienen una representación especial dedicada a esta problemática.

También se trabajó sobre la necesidad de crear una **“Escuela de Capacitación y Formación Profesional”** que según los propios trabajadores ha sido un área abandonada por la empresa, aunque en el actual convenio esté establecido como una cuestión que “dentro de las necesidades de la organización, constituyen un derecho y un deber de los trabajadores y una obligación de LA EMPRESA” (punto 6.5 del actual convenio).

Esta es un área muy delicada, por cuanto en el actual convenio **se ha puesto el acento en la formación profesional, ya que Metrovías desde hace años utiliza este espacio para impulsar políticas de consenso orientadas hacia la reconversión de los puestos de trabajo.**

II) En relación a la reflexión sobre **la jornada de trabajo** se destacó la importancia de convencionar las seis (6) horas de trabajo para todos los sectores, cuestión que quedó plasmada en el proyecto del CCT. También se debatió sobre las consecuencias de realizar horas extras después de haber logrado una de las conquistas más significativas del movimiento obrero en los últimos años como es la reducción horaria.

Se consideró que **al extender el horario sobre las seis horas se corre el riesgo que de forma individual se vaya legitimando la posibilidad de hacer más horas de trabajo, con lo que en definitiva se debilita la lucha realizada colectivamente por la declaración de insalubridad.**

Dado que no se puede generar un régimen laboral que imposibilite la realización de horas extras, se consideró la importancia de seguir fortaleciendo la noción sobre el perjuicio que puede ocasionar la realización de horas adicionales, ya que lo que está en juego es algo tan serio como la propia salud.

Sobre los **francos** en el anteproyecto se cambió sustantivamente el régimen de descanso semanal existente en función de la necesidad de que este se realice el fin de semana. **Se calificó muy perjudicial el actual sistema de “franco en avance” para el trabajador cuando operativamente se evaluó que no es necesario para garantizar el servicio.**

Se recordó que la empresa sabiendo de la necesidad de los trabajadores de contar con los francos el fin de semana, algunos gerentes insinuaron la posibilidad de concretar esta modalidad de descanso a partir de la instalación de las máquinas expendedoras de boletos en toda la red del subterráneo; reconversión a la que los trabajadores ya se han enfrentado.

En cuanto al régimen de **licencias y derechos**, se priorizó la inclusión de aquellas que vienen siendo trabajadas desde hace tiempo desde la comisión de mujeres como son: la inclusión del día femenino; la ampliación de las licencias por embarazo, maternidad y paternidad; y se incluyó aquella que permita poder atender la lactancia. También se incorporó el derecho a contar con una guardería y se dio especial atención a la inclusión de licencias por familiares enfermos.

En relación a las **vacaciones** el proyecto de CCT cambia radicalmente el periodo del año en el que se pueden disponer de las mismas. Mientras en el convenio actual la empresa tiene el derecho a otorgarlas en cualquier momento del año, la propuesta es que este plazo se reduzca desde el 1º de Noviembre al 30 de Abril. También se señaló que en el actual convenio el trabajador puede disponer de sus vacaciones tan solo “una temporada de verano cada tres períodos” en la actual propuesta se plantea que éstas deben alternar cada año.

III) Especial atención se ha destinado a la cuestión “**representación gremial**” dedicándole un taller en particular a la cuestión.

Principalmente se **planteó como principal problema la cantidad insuficiente de delegados dada la cantidad de trabajadores**. El caso más notorio es el de *instalaciones Fijas*” donde se cuenta con sólo dos delegados para trece “departamentos”, por lo que se hace muy difícil seguir la situación cotidiana de cada uno de ellos.

Por otra parte, dada la falta de representatividad del sindicato con las bases obreras, varios delegados asumen en la práctica cierto rol dirigente, por lo que la cuestión de aumentar la cantidad de delegados se hace necesaria.

IV) Sobre los **niveles salariales** se creó un esquema provisorio que continuó siendo debatido en la base al tratarse de uno de los temas más delicados de todo CCT.

La idea fundamentalmente se concentró en acortar la brecha salarial entre las categorías, pasando de catorce (14) niveles salariales a cinco (5), con lo que también en este aspecto se busca desandar la estrategia de división hacia los trabajadores que se propone la empresa, ya que desde la privatización se amplió la diferencia entre las categorías más elevadas y las más bajas.

### ***7) Primeros avances de la construcción de un proyecto propio.***

Podemos plantear que una de las principales consecuencias de la conformación del anteproyecto de convenio colectivo fue la generación de un **espacio de encuentro y organización** donde los trabajadores intercambiaron su propia experiencia sobre las modalidades de trabajo de uno y otro sector. Muchas veces los trabajadores se sorprendieron de lo que ocurre en los diferentes lugares de trabajo, incluso permitió conocer situaciones que eran desconocidas por el resto ya que se sumaron sectores a la construcción del convenio que no habían tenido una participación gremial previa.

**La creación de las categorías laborales generó un ámbito de reflexión sobre cada una de las tareas que se realizan cotidianamente en el ámbito del subte, y al mismo tiempo se pusieron en evidencia los riesgos de trabajo a los que están expuestos los trabajadores;** muchos de ellos ya “naturalizados” como parte de los procedimientos de trabajo. En este sentido la participación de los trabajadores de las



**empresas tercerizadas** en la elaboración del convenio permitió dar difusión de las graves condiciones laborales a las que se enfrentan diariamente y se articuló al mismo tiempo con la construcción gremial que se venía desarrollando en varias de ellas junto al cuerpo de delegados.

De esta forma encontramos que frente al reclamo iniciado a lo largo del año 2005 sobre la situación irregular de las empresas tercerizadas, un primer efecto significativo del trabajo realizado en el anteproyecto de convenio colectivo. En la negociación en la que se resuelve el encuadramiento de las tareas de los **“asistentes al pasajero”** y del **“Cuerpo de Intervención Rápida (CIR)”** subcontratadas por Metrovías en las empresas Fiel y Compañía Metropolitana respectivamente, los trabajadores del subte tomaron como referencia lo trabajado en el anteproyecto, con lo se crearon dos nuevas categorías **“auxiliar de estaciones”** y **“brigadista”**. Este hecho es sumamente importante porque por un lado **por primera vez en años la creación de nuevas categorías no significa que estas sean de carácter polivalente**, en donde se aglutinan varias existentes previamente, y por otro hasta ese momento la incorporación al convenio de empresas tercerizadas se había resuelto tomando categorías ya contempladas en el convenio.

Después de haber presentado públicamente la publicación del anteproyecto de CCT a comienzos de 2006, la empresa no se avino a abrir la paritaria estando ya vencida la vigencia del convenio colectivo (Nº 384/99 E), con lo que **se evidencia que cuando los trabajadores tienen un proyecto propio las empresas no están dispuestas a generar canales de negociación.**

Frente a este contexto se intensificó a mediados del año 2006 el conflicto que procuraba dar solución a la situación irregular de las empresas tercerizadas. Después de varias semanas de disputa pudo resolverse en gran parte casi la totalidad de los trabajadores tercerizados (cerca de 600 en total). Es así que los trabajadores que realizan tareas de limpieza se incorporaron al convenio de la Unión Tranviaria Automotor (UTA) bajo la categoría de **“peón general”**, mientras que para los **“recontadores”** se creó una nueva categoría denominada **“asistente tesorería de línea”**<sup>23</sup>, con lo que aquí también resultó fructífero lo trabajado en la elaboración de categorías en el anteproyecto de convenio.

A fines del año 2006 dada la urgencia de la empresa por definir qué sector debía intervenir en el mantenimiento y reparación del nuevo sistema de control de velocidad (ATP), se abrió un nuevo espacio de negociación, en el que se afrontaron varios puntos que habían sido definidos como prioritarios durante la construcción del convenio colectivo.

De esta manera se modificó el **sistema de francos**, reemplazándose el franco “en avance” por un esquema rotativo fundamentalmente de fin de semana. Al mismo tiempo que se acordó la creación de un “**Comité Mixto de Higiene y Seguridad**” e instaurar por primera vez desde la privatización del subte “un mecanismo que regule el **sistema de promociones, ingresos y ascensos del personal**”.<sup>24</sup>

Sobre este último punto no se ha podido avanzar, aunque ha sido parte del pliego de reivindicaciones de la última huelga del 18 de diciembre pasado. La empresa ha dado marcha atrás y está decidida a no negociar este aspecto de las relaciones laborales, por lo que se propone mantener el control absoluto en cuanto el **sistema de concursos y ascensos**.

En cambio, el 3 de setiembre de 2007 Metrovías y el sindicato reglamentaron a partir de un acta-acuerdo el **Comité Mixto de Higiene y Seguridad (CHyS)**. Lamentablemente este no contempló la propuesta diseñada por los trabajadores en el anteproyecto de CCT. El acta establece que los dos (2) representantes de la parte sindical “serán designados por la Unión Tranviarios Automotor (UTA)”, a diferencia del proyecto de los trabajadores que planteaba que sean los propios **delegados de prevención**, votados por la base obrera, quienes integren el espacio de reclamo vinculado a la salud de los trabajadores. En este sentido, se han puesto en tensión dos concepciones diferenciadas en cuanto a la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo; la de la organización sindical que designa los interlocutores frente a la empresa y la de los trabajadores que continúan apostando a generar y fortalecer los espacios de representación desde la base, concibiendo que es necesario que quienes intervengan en esta problemática tengan un vínculo cotidiano con lo que ocurre en los lugares de trabajo. Difícilmente esto ocurra desde el espacio que han establecido entre la empresa y el sindicato y por ello este acuerdo ha generado un gran malestar entre quienes participaron en la creación del proyecto de convenio colectivo.

Frente a una coyuntura tan difícil en la que varias comisiones internas y cuerpos de delegados que no comparten la orientación de la conducción política del sindicato están siendo hostigadas, se abre el enorme desafío para los trabajadores del subte de

contar con un proyecto estratégico en un contexto sumamente desfavorable, en el que además se pretende limitar las paritarias tan solo a negociar la recomposición de los salarios por la pérdida del poder adquisitivo dado el constante incremento del costo de vida.

**Por último nos interesa destacar, que la construcción del anteproyecto de convenio colectivo por los trabajadores del subte se trata de una de las pocas experiencias en tiempos recientes, en el que los trabajadores de base crearon y debatieron una propuesta completa. A la vez, esta iniciativa que se orienta a la resolución de las dificultades que viven a diario los propios trabajadores, tiene como virtud reflejar los cambios organizacionales y la implementación de las nuevas tecnologías desde la propia perspectiva de los trabajadores.**

Tan solo resta agradecer por parte del TEL haber participado de esta experiencia de construcción de conocimiento junto a los trabajadores del subte.

Enero 2008.

---

#### Notas

<sup>1</sup> Decreto 28054/45. Este régimen particular de jornada de trabajo reducida se había logrado implementar a partir de las contundentes pruebas sobre los efectos perniciosos en la salud que provoca el trabajo en túneles bajo tierra.

<sup>2</sup> Boletín “La Red Subterránea” 7 de Enero de 2003

<sup>3</sup> OIT (1965): Guía para la prevención y la supresión del polvo en las minas, los túneles y las canteras, Ginebra.

<sup>4</sup> Nos referimos a las categorías de: “Señalista Operador” (Cat. Lab. 5; Nivel III); “Revisor Vías” (Cat. Lab. 58; Nivel X); “Acoplador” (Cat. Lab. 58; Nivel XII); “Ayudante Múltiple” (Cat. Lab. 62; Nivel XII); “Operario de Señales y Comunicaciones” (Cat. Lab. 65; Nivel XII); “Operario de Servicios Auxiliares” (Cat. Lab. 67; Nivel XII); “Administrativo Jr. -Áreas Operativas-” (Cat. Lab. 69; Nivel XIII).

<sup>5</sup> En la actualidad es llamado “Cuerpo de Intervención Rápida” (CIR).

<sup>6</sup> Taym es una empresa dependiente de Cliba, perteneciente al grupo Roggio. Mayor información sobre la empresa se encuentra disponible en <http://www.cliba.com.ar/Espanol/tecnologia/taym.html>. Sobre Prominente y Metrotel puede consultarse <http://www.roggio.com.ar/tecnologia.htm> y <http://www.metrotel.com.ar/EMPRESA.HTM>, respectivamente.

<sup>7</sup> No siendo el objetivo de este trabajo, señalamos que en los últimos años, los trabajadores del subte han desarrollado diferentes conflictos con el objetivo de revertir las consecuencias que produce esta modalidad de división, logrando importantes triunfos al incorporar al convenio varios áreas tercerizadas como las de limpieza, seguridad, auxilio de emergencias y tesorería).

Otra de las dimensiones que no abordaremos en el presente trabajo, es la estrategia de precarización contractual desarrollada por las empresas tercerizadas y sus consecuencias en el accionar sindical de los trabajadores.

<sup>8</sup> En la división ferroviaria de Tandano se realizaron una importante cantidad de trabajos. Se repararon: 80 boggies remachados de coches de subtes de la Línea “A”; 128 boggies de coches de subte General Electric de procedencia española de la Línea “E”; 15 duplas de coches Materfer de la Línea “D”, 12 coches de subtes de la Línea

“A”, 4 coches Siemens de la Línea “C”, 64 coches General Electric de procedencia española de la Línea “E”. (Fuente: Revista Latinrieles, Nº 90)

<sup>9</sup> En el taller “Rubén Darío” del FFCC Urquiza se reparaban formaciones de la línea “B”. Fuente: Revista “Realidad Ferroviaria” <http://www.fiaf.org.ar/mayjun00.htm>

<sup>10</sup> Información más detallada sobre el alarmante estado de situación de las formaciones puede encontrarse en “Encuesta al Usuario del Subte e Informe del Mantenimiento del Material Rodante y las Instalaciones Fijas” Cuerpo de Delegados y Trabajadores del Subte - Taller de Estudios Laborales. Buenos Aires. Noviembre de 2004; y en “La salud y seguridad en el Subte. La prevención de los riesgos de trabajo”, Materiales de Formación, Ed. Desde el Subte – Taller de Estudios Laborales; Buenos Aires, (en prensa).

<sup>11</sup> Otros ejemplos de dan cuenta del deterioro en la condiciones de trabajo para los “revisores de vías” son el aumento de los riesgos de accidentes con el achicamiento de los túneles por la instalación de paneles acústicos, y la eliminación de las marcas de identificación de falta de espacio en los pasillos.

<sup>12</sup> Nos referimos al modelo “Mitsubishi” importado desde Japón, que con más de 30 años de antigüedad es considerado material de descarte en su país de origen.

<sup>13</sup> Reglamento operativo, Metrovías S.A., 1997.

<sup>14</sup> Comunicándonos, año VI, Número 70. (publicación de la Gerencia de Recursos Humanos)

<sup>15</sup> Fuente: [www.grupoprominente.com/subtecard.htm](http://www.grupoprominente.com/subtecard.htm)

<sup>16</sup> Acta Acuerdo Metrovías S.A. – Unión Tranviaria Automotor, 4 de Julio de 2003.

<sup>17</sup> El desarrollo del sistema de boleto magnético y la tarjeta ‘contact less’ afectó tanto a los trabajadores de boletería como a varias ocupaciones vinculadas a los molinetes. Por un lado se incorporaron nuevos técnicos electrónicos bajo la categoría polivalente de “oficial de oficios varios especializado” a una nueva área (“sistema de control de pasaje”), y por otro el “operario de recaudación”, que se dedicaba a extraer de los molinetes los cospeles quedó directamente sin tarea.

<sup>18</sup> La incorporación a la planta de Metrovías de varias empresas tercerizadas (Taym, Fiel) ha sido durante los primeros meses de 2007 un importante logro por parte de los trabajadores del subte, con lo que se revertió la disminución de puestos de trabajo que se verificaba desde la privatización. Sin duda se convierte en un caso testigo en cuanto a la capacidad de los trabajadores de frenar la estrategia empresarial de tercerización de diferentes sectores.

<sup>19</sup> Este régimen estaba contemplado en el artículo Nº 3.2.3 – Vacantes del CCT Nº 41/75.

<sup>20</sup> Es interesante destacar que para este último grupo de trabajadores la participación en la construcción del convenio implicó que por primera vez participaran de una actividad sindical.

<sup>21</sup> Incluso buena parte de estas tareas habían sido subcontratadas por Taym.

<sup>22</sup> Alguna de las situaciones críticas en materia de Salud y Seguridad son:

- se ha destacado que el sistema de control centralizado de señales (PCO) no permite saber lo que efectivamente ocurre en las líneas;
- empresas como Metrotel realizan la reparación del tendido de cables durante el horario de servicio de trenes;
- los “asistentes al pasajero” realizan toda su jornada parados cuando se encuentra vigente el derecho a realizar este tipo de tareas de forma sentado desde la década del 30 (Ley de la silla);
- en el premetro no se cuenta con guardias por lo que se elevan los riesgos de accidente;
- se realiza el lavado de las formaciones con tensión, etc.

<sup>23</sup> Acta Acuerdo Metrovías S.A. – Unión Tranviaria Automotor, 9 de mayo de 2006.

<sup>24</sup> Acta Acuerdo Metrovías S.A. – Unión Tranviaria Automotor, 4 de diciembre de 2006.

## Bibliografía

- Basualdo, E (2002): "El proceso de privatización en Argentina, la negociación con las empresas privatizadas". Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.
- Braverman, H (1980): "Trabajo y capital monopolista", Editorial Nuestro Tiempo, México.
- Gilly, A. (1985): "La mano rebelde del trabajo" en *Cuadernos del Sur* N°1, Buenos Aires.
- Gilly, A (1988): *Nuestra Caída en la modernidad*. Editorial Joan Boldo i climent. México.
- Holloway (1995): "Un capital, Muchos Estados", en *Aportes*, año 2, N°3, Otoño, México.
- Martínez, (1994): "Reconversión y flexibilidad: la ofensiva empresaria" en Martínez, O., (comp.), *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*, CIPES, Bs. As. , 1994.
- Martínez, O. (1998): "Las nuevas formas de organización del trabajo", en *Herramienta* n°6, Buenos Aires, Otoño.
- Marx, K. (1983): "El Capital", Siglo XXI, Buenos Aires.
- OIT (1965): *Guía para la prevención y la supresión del polvo en las minas, los túneles y las canteras*, Ginebra.
- Salerno, M. (1994): "Producción, trabajo y participación: círculos de control de calidad y kanban, una nueva inmigración japonesa", en Martínez, O., (comp.), *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*, CIPES, Bs. As. , 1994.
- Slaugther, J. y Parker, M. (1992): "El 'Trabajo en Equipo', ideología y realidad", en *Cuadernos del Sur* N° 14, Bs. As.
- Pérez Crespo, G (2000): *La actual crisis del derecho del trabajo y el sentido de la reforma del régimen de convenios colectivos*, XXVIas Jornadas de Derecho Laboral, Asoc. de Abogados Laboralistas, Buenos Aires.

---

Pérez Crespo, G. (2006): “Breves apuntes sobre discusión de convenios colectivo” en *Anteproyecto de convenio subte*. Ed. Desde el subte, Buenos Aires.

Watanabe, B. (1997): “Organizar lo desorganizado” en Martínez, O., (comp.) *Japón: ¿Milagro o Pesadilla?*, Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires.

### **Fuentes documentales**

- Acta Acuerdo Metrovías S.A. – Unión Tranviaria Automotor, 4 de Julio de 2003.
- Acta Acuerdo Metrovías S.A. – Unión Tranviaria Automotor, 9 de mayo de 2006.
- Acta Acuerdo Metrovías S.A. – Unión Tranviaria Automotor , 4 de diciembre de 2006.
- Acta Acuerdo Metrovías S.A. – Unión Tranviaria Automotor , 3 de setiembre de 2007.
- Boletín “La Red Subterránea” 7 de Enero de 2003
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 8/73
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 41/75
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 121/94
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 316/99
- Decreto 28054/45
- “Encuesta al Usuario del Subte e Informe del Mantenimiento del Material Rodante y las Instalaciones Fijas” Cuerpo de Delegados y Trabajadores del Subte - Taller de Estudios Laborales. Buenos Aires. Noviembre de 2004.
- Revista Comunicándonos (Gerencia de Recursos Humanos de Metrovías)
- Revista Latinrieles <http://www.latinrieles.net/>
- Revista “Realidad Ferroviaria” <http://www.fiaf.org.ar/mayjun00.htm>
- Reglamento operativo, Metrovías S.A., 1997.