

“La disputa por la equiparación de las condiciones de trabajo. El caso de las empresas tercerizadas de Metrovías”

Manuel Compañez
Federico Vocos.

Taller de Estudios Laborales
Asociación Civil “Desde el Subte”

T.E.L.

desde el subte
subte
ASOCIACIÓN CIVIL

Declarada de Interés Nacional por el Poder Ejecutivo

V Semana Argentina
de la Salud + Seguridad
en el Trabajo

28 al 30 de abril | Auditorio Banco Nación | Rivadavia 325 - 1º Piso | Buenos Aires

TEMA CENTRAL

Discriminación y Salud Laboral

“La discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad, y provocar inestabilidad política. La eliminación de la discriminación es indispensable para cualquier estrategia viable tendiente a la reducción de la pobreza y al desarrollo económico sustentable” (OIT).

¿Hacia dónde vamos? A la búsqueda de una cultura de la prevención, construida a través de la asociación y diálogo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores, que establezca consensos y el compromiso de crear trabajo saludable y sin riesgo: Trabajo Decente.

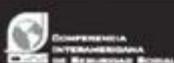
Programa: www.srt.gov.ar | Entrada gratuita con inscripción previa | Cupo limitado



María Pabli Capria

SRT Superintendencia
de Riesgos del Trabajo

Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



Organización Mundial
de la Salud / Organización
Panamericana de la Salud



Organización
Internacional
del Trabajo

«La Disputa por la Equiparación de las Condiciones de Trabajo. El Caso de las Empresas Tercerizadas de Metrovías»

I) La privatización del servicio de subterráneos y la estrategia de tercerización.

En el año 1993 se concesionó el servicio de transporte de «Subterráneo de Buenos Aires» a Metrovías S.A integrante del grupo económico Roggio. En este sentido caracterizamos la venta y concesión de activos por parte del Estado la caracterizamos como parte de la sostenida ofensiva emprendida por el capital contra la fuerza de trabajo en el que busca recuperar la tasa de ganancia y relanzar la acumulación capitalista (Gilly, 1985). 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.

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. De esta forma la empresa desconoce la insalubridad en el ámbito del subterráneo dictada

por varios decretos y resoluciones, así como también pronuncia la imposibilidad de aplicar la jornada laboral de siete (7) horas otorgada por otros decretos, debido a condiciones de producción.

En septiembre del mismo año se firma un nuevo CCT (N° 121) con la Unión Tranviaria Automotor (UTA) donde 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** (art. 8). Esta 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.¹

Sin duda otro cambio fundamental con la implementación de la privatización fue la división de la empresa en Metrovías S.A. como empresa «madre» y varias otras tercerizadas, que implicaron la desvinculación de centenares de trabajadores. La ofensiva empresaria a partir de la privatización del servicio de subterráneo, se articula con otra estrategia vinculada a la organización de la producción: **la tercerización**. Este sin duda fue un cambio fundamental en la estructura de la empresa 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



¹ 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.

limpieza, auxilio en emergencias², 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).³



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 a su vez contaban con inferiores condiciones de trabajo a las del convenio colectivo del transporte subterráneo (Vocos, 2007). En este caso **el debilitamiento que sufrieron los trabajadores de las empresas tercerizadas fue mayor ya que no contaron con delegados de base que pudieran canalizar sus demandas**.

Como vimos los trabajadores de las empresas tercerizadas se los nucleó en distintos sindicatos con el fin de dividirlos, transformando su relación laboral homogénea en una relación fraccionada. Por ello las condiciones laborales y salariales son diferentes entre ellas, sin respetarse el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa madre para el resto en una situación de «*fraude laboral*». Este se convertiría en el eje de las demandas de los trabajadores tercerizados, que se ampararon en el Artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo: «— *Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley*».

A la vez las **empresas terceras cambiaban periódicamente su razón social**, se fragmentaban o volvían a unir, complicando el seguimiento de ellas o los reclamos de los trabajadores. En el periodo de la privatización actuaron las empresas Taym, Servi Sub, Organización Fiel (que unificaba varias empresas), CS Metropolitana, CS Metropolitana CIR, Controles Orbea, Estatic, vides Market, Bayton, Metrotel, Enterprise, Metroshop, Pertenece, SGF, Nuevo Banco del Suquia. Un trabajador que realizaba las tareas de recontador comentaba que «*durante meses yo no conocí a mi empleador, me tercerizaron sucesivamente en varias empresas, con distinta razón social*».⁴

Esta estrategia de división y atomización resultó profundamente efectiva, un ex delegado de Metrovías analizaba críticamente que «*la relación con los compañeros de las tercerizadas no existía, no los sentíamos parte de un mismo grupo social que somos los trabajadores del*

² En la actualidad es llamado «Cuerpo de Intervención Rápida» (CIR).

³ 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.

⁴ Entrevista a EM. -trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-.



subte, e incluso estaba el problema en que uno se siente extraño con el otro o diferente, o contrapuesto con el otro»⁵.

De esta forma el objetivo se convirtió en pasar de «trece empresas tercerizadas que eran como trece islas y una empresa como un continente, que teníamos que hacer un solo cuerpo»⁶.

II) Las condiciones de trabajo en las empresas tercerizadas y la declaración de insalubridad en el ámbito del subterráneo.

En el ámbito del subterráneo se había logrado establecer trabajadores de primera y segunda, en el que los trabajadores tercerizados se encontraban discriminados en cuanto a sus derechos laborales (estabilidad, salario, jornada de trabajo, asistencia médica, licencias, etc.).

Además de la importante diferencia salarial entre trabajadores de Metrovías y las empresas tercerizadas, desde las gerencias se buscaba estimular la competencia entre unos y otros. En los sectores en los que había trabajadores bajo las dos modalidades, a los tercerizados se les planteaba que «todos los días nos iban a echar, era lo que planteaban ellos, ellos aprenden el laburo y nosotros quedamos en la calle.»⁷ Al mismo tiempo se vivía una fuerte incertidumbre por mantener la fuente de trabajo ya que «todos los meses nos decían, el 30 nos vamos, el 30 nos vamos, todos los meses era lo mismo, era un sentir, que todos los días te iban a echar, era un sufrimiento todos los meses, si nos quedábamos, más que ganábamos un sueldo de 500-600 pesos por mes. No era poco, pero tampoco te alcanzaba. Así eran meses...»⁸. También el nivel de arbitrariedad con el que se manejaban los supervisores era tal que aunque los operarios no contaran con los materiales «el trabajo lo tenía que hacer si o si como sea, lo tenés que atar con alambre (...) te decían 'soluciones, no problemas' mientras que «no le podías decir a nada que no, querías ir al baño y te decían que no y no podías ir, eras como un esclavo de ellos, no tenías alternativa porque si no te quedabas en las calle»⁹.

En su demostración de poder la empresa TAYM frente cualquier error despedía el trabajador, incluso uno de los trabajadores entrevistados manifestó el desprecio que sintieron por parte de



la empresa cuando «hubo despidos el 31 de diciembre»¹⁰.

La política de diferenciación entre los trabajadores de Metrovías y aquellos de las empresas tercerizadas también se verifica cuando un sector pasa a una empresa contratista. Tal es el caso del Cuerpo de Intervención Rápida (C.I.R.) que fueron transferidos en el año 2002 a la «Compañía Metropolitana de Seguridad» bajo la categoría de «Vigilador en general»¹¹. Los que provenían de Metrovías mantuvieron sus condiciones laborales, pero aquellos que se incorporaron al sector a través de la empresa tercerizada, se vieron perjudicados sustancialmente en su salario: «el sueldo de ellos era de \$750 de básico y el nuestro era de trescientos y algo para los que entrábamos nuevos (...) los vales alimenticios eran en esa época para ellos \$250 y para nosotros \$150, que no eran nada y tampoco teníamos Swiss Medical, teníamos OSPSIP, que es la obra social de seguridad»¹².

Fruto de arduos conflictos los trabajadores de Metrovías lograron dos dictámenes claves que detonan las demandas de los trabajadores tercerizados: el 5 de septiembre de 2003 por resolución 1105 de la Subsecretaría de Control y Regulación de la Ciudad de Buenos Aires se promulga

⁵ Entrevista a MC -Ex delegado de Metrovías-.

⁶ Entrevista a EM

⁷ Entrevista a J.L. -Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-

⁸ Ídem.

⁹ Ídem.

¹⁰ Ídem.

¹¹ «Rezará para que no pase nada». Diario Página/12. 26 de Mayo de 2005.

¹² Entrevista a V.C.-Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-



la insalubridad en condiciones y medio ambiente de la empresa Metrovías y siete meses más tarde el 5 de abril de 2004 por Resolución del Ministro de Trabajo se «interpreta ... que las horas excedentes



a la jornada de seis horas pactadas en el acta del 1º de abril serán prestadas en forma voluntaria» para todos los trabajadores del ámbito de subterráneos. De esta forma se equipara la jornada laboral para todos los trabajadores del subterráneo, incluso los de las empresas tercerizadas.

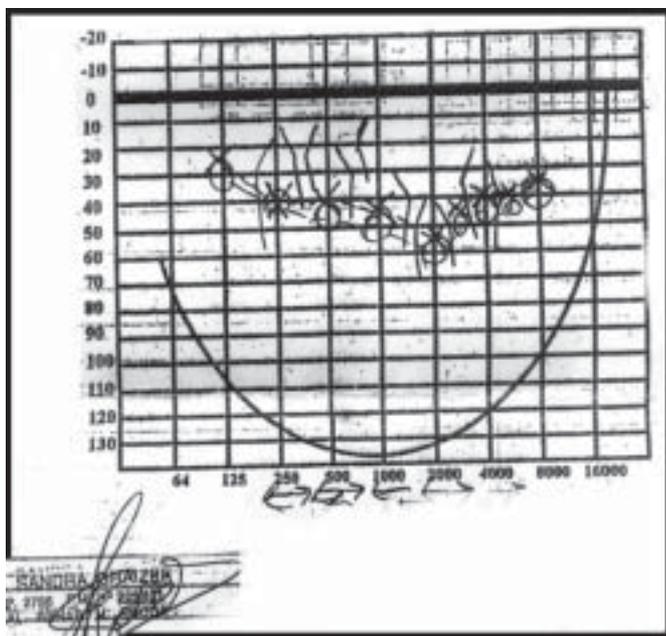
Según el testimonio de un delegado en el año 2005 la situación del subterráneo de Buenos Aires era que «trabajan 2900 personas, pero 900 de ellas están precarizadas. Son contratados y monotributistas de una docena de empresas en las que se cobran sueldos más bajos que los que fija el convenio colectivo de Metrovías-UTA, y en las que se cumplen jornadas laborales de 8 o 10 horas, a pesar de que una ley establece que todo el que esté en los túneles debe trabajar, como máximo, seis horas.»¹³

Sin embargo las empresas tercerizadas no respetaron la resolución del Ministro de Trabajo sino que era habitual que la jornada de trabajo esta se extendiera sin límites, como da cuenta un trabajador:

«Yo tuve un preinfarto debido al gran estrés laboral y por la cantidad de trabajo de tantas horas. Yo llegué a trabajar 18 horas en un día, 400 horas en un mes. Me quedaba a dormir en el lugar de trabajo porque no tenía tiempo de ir y volver a mi casa». (...) Me decían que en este trabajo inseguro e insalubre, «aquí se trabaja una jornada completa,

si estás disconforme que te busquen otro lugar, acá se trabaja una jornada completa', 18 horas por día por 600 pesos.»¹⁴

Cabe destacar que las empresas tercerizadas no sólo no adecuaban la jornada laboral a seis (6) horas, sino que tampoco las propias empresas del grupo Roggio respetaban las condiciones de seguridad mínimas al vulnerar los propios reglamentos operativos de Metrovías. Tal es así que el régimen de condiciones de trabajo que implementaron las empresas tercerizadas no garantizaba lo básico en materia de condiciones de higiene y seguridad. A modo de ejemplo, hallábamos que la empresa Taym organizaba el lavado de las formaciones mientras aún había tensión en las líneas de contacto, con lo cual exponían a los trabajadores a sufrir una descarga eléctrica de alto voltaje. Trabajadores de la misma empresa que realizaban tareas en el área de construcción del sector «obras civiles» daban cuenta que los procedimientos para tomar corriente en los túneles eran completamente improvisados sin ningún tipo de capacitación previa. Al mismo tiempo, desde la empresa Metrotel se realizaba la reparación del tendido de las redes



de fibra óptica durante el horario de servicio de transporte de pasajeros lo que acarrea un alto riesgo de accidente¹⁵.

Tampoco se actuaba cuando se producía un accidente, un

¹³ Entrevista a R.P. Delegado. «Para entender el conflicto en subtes». Revista La Vaca. <http://www.metrodelegados.com.ar/spip.php?article561>

¹⁴ Entrevista a EM.

¹⁵ Testimonios vertidos por trabajadores de las empresas Metrotel y Taym durante la construcción del anteproyecto de Convenio Colectivo de Trabajo.



trabajador que pertenecía a una empresa tercerizada nos decía que esta «nunca se preocupó por las lesiones (...). Antes cuando teníamos un inconveniente no teníamos asistencia de nadie. (...)



En las empresas tercerizadas la seguridad no existía, no teníamos botiquín, agua, tal vez limpiaban una vez al mes¹⁶

Otro trabajador planteaba que en la «época de Taym hubo un montón de accidentes, en las estaciones está todo mal, vas a un tablero y no tenés protección de seguridad, metés la mano y te encontrás con 380V, como le pasó a un compañero en Primera Junta que sufrió un serio accidente.»¹⁷

De igual forma tampoco se proveía la ropa de trabajo y elementos de protección personal (EPP) correspondientes, lo que también originaba accidentes: «sufrió dos desgarros al patinarme subiendo una persona, cuando estábamos con el tema de la indumentarias, no nos querían cambiar los borcegos, estábamos todavía con suela de plástico y no como tenía que ser, suela de goma. Muchos compañeros sufrimos varios accidentes.»¹⁸

A modo de ejemplo sobre las condiciones de trabajo lo vivían a diario los «asistentes al pasajero» bajo la empresa FIEL. Ellos realizaban toda su jornada parados cuando se encuentra vigente el derecho a realizar este tipo de tareas sentados desde la década del 30' (Ley de la silla N° 12.205).

En esta situación, los trabajadores de las distintas empresas terceras de Metrovías empiezan a junto al Cuerpo de Delegados de Metrovías a articular su accionar sindical con el objeto de dar respuesta a

la discriminación que estaban sufriendo en cuanto a sus condiciones de trabajo.

III) La incorporación de los trabajadores tercerizados al convenio de Metrovías.

Ya en el año 2003 con la recuperación de la jornada de trabajo de seis (6) horas para los trabajadores de Metrovías se planteaba desde el Cuerpo de Delegados como reivindicación estratégica que «en el Convenio luchemos por: seis horas para todos, reconocimiento de la insalubridad, inclusión de las tercerizadas. (...) Lo primero que tenemos que reafirmar en el Convenio es la jornada de seis horas para todos los trabajadores que realizan sus tareas en el ámbito de la empresa. Sean contratados directos o indirectos de Metrovías (...) uniéndonos a todos los compañeros en una condición de trabajo.»¹⁹

Un primer logro por la estabilidad y la igualación de las condiciones de trabajo se obtuvo cuando «una empresa tercerizada que hacía el mantenimiento de trenes se retiró para armar su taller en La Plata y 50 trabajadores quedaron en el aire. A algunos los quería llevar, a otros les proponía indemnizarlos; Metrovías dijo que iba a tomar a algunos. Nosotros nos plantamos y dijimos que no, que se quedaban todos en Metrovías o íbamos a un conflicto. Los tomaron: los compañeros cobraron doble indemnización y entraron a Metrovías con la misma antigüedad que tenían. Nuestra política es esa, que se aplique a todos el convenio Metrovías-UTA.»²⁰

Después de esta conquista comienza a instalarse entre los trabajadores de las empresas tercerizadas el reclamo porque se normalice la situación laboral en todas las empresas que realizan tareas en el ámbito de subterráneos. Un delegado interpretaba que «a partir de ahí todos los demás compañeros empezaron a plantearse el tema de la insalubridad y el pase a la UTA. Para que esto pasara hubo un punto que tiene que ver con la relación de fuerzas que fue cambiando. Y otro que tiene que ver con la relación de vida. Cuando a vos te dan por ley la declaración de insalubridad, y el tema ya no es una cosa que solamente reclaman los locos de los delegados, porque hasta el gobierno de la Ciudad reconoce que el trabajo

¹⁶ Entrevista a E.M.

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Entrevista a V.C.-Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-.

¹⁹ Publicación «La Red Subterránea». Nueva Coordinadora Interlineas. 7 de Enero de 2003.

²⁰ Entrevista a R.P. Delegado. «Para entender el conflicto en subtes». Revista La Vaca. <http://www.metrodelegados.com.arspip.php?article561>.¹⁶ Entrevista a E.M.





recurrieron a despidos, traslados, suspensiones masivas, disolución de sectores de trabajo y sus tareas. Al mismo tiempo que se negaron a las instancias públicas de negociación, como también omitían las resoluciones o acuerdos.

En el caso de Taym - Limpieza- después de las primeras medidas «*siguieron semanas de mucha tensión y creciente organización*»²² y en el marco de las negociaciones «*vinieron con que ponían una empresa nueva, Lince (...)* Ahí nos vimos en la calle y se hizo

*en los túneles es insalubre, los tipos comienzan a plantearse: ¿Qué hago yo acá trabajando 10 o 12 horas? ¿Por qué yo trabajo 10 horas en un lugar donde hay gente que trabaja 6?»*²¹

El día 23 de diciembre de 2004 la empresa Taym - Limpieza- despide a dos trabajadores y traslada compulsivamente a otros tres fuera del ámbito de subterráneos con el objetivo de debilitar la organización que se había empezado a generar en articulación con los delegados de subterráneos. Al día siguiente los trabajadores después de una movilización obtienen el inicio de las conversaciones y el retorno de los cinco trabajadores a su lugar de trabajo. Se inicia así un proceso sindical y con actuaciones en el Ministerio de Trabajo a través de los expedientes 1.105.140/05, N° 1.116.282/05, N° 1.138.313/05, N° 1.199.462/06 con el objetivo de que todos los trabajadores que desarrollen sus tareas en el ámbito Subterráneo se incorporen al convenio colectivo de trabajo más favorable (UTA) y se respete de esta forma la jornada laboral de seis (6) horas.

De este modo se inicia un arduo proceso en el que se logra que el conjunto de empresas reconozcan que su relación laboral corresponde a la actividad de transporte subterráneo. **Constantemente las empresas terceras**

la denuncia al Ministerio.»²³ Finalmente el 10 de marzo de 2005 se logró una audiencia en la se acuerdan las tareas de los trabajadores de Taym con la categoría de «*Peón General*», lo que implicó un aumento escalonado de \$461 en marzo de 2005 a \$1.102 en agosto, la implementación de la jornada de trabajo de 6 horas, y el reconocimiento de la antigüedad por año trabajado.²⁴

Otro de los ejemplos más claros en los que la empresa buscó impedir que los trabajadores enfrenten la discriminación laboral a la que estaban expuestos es el C.I.R. Allí la empresa **cuando comenzaron con los primeros reclamos** «*constantemente te llamaba, te tiraba a dividir con los compañeros, (diciéndote) mirá que vos podés tener carrera en la empresa (por lo que hubo) una respuesta admirable de los compañeros que no se dejaron influenciar por las cosas que supuestamente les quería dar la empresa.*»²⁵ Al verse frustrada su iniciativa de división y cooptación, la empresa optó como **procedimiento la represión lisa y llanamente al suspender a todo el sector por 29 días.** Durante ese lapso Metrovías no contó con el personal que está preparado para intervenir en catástrofes.

Coincidentemente los trabajadores de subterráneos desarrollaron su propia

²¹ Ídem.

²² «*Tres meses de Lucha*». «Desde el Subte». Periódico del Cuerpo de Delegados de Metrovías. N° 1. 1 de Abril de 2005.

²³ «*Taym empezó en navidad*». «Desde el Subte». Periódico del Cuerpo de Delegados de Metrovías. N° 1. 1 de Abril de 2005..

²⁴ Publicación «Desde el Subte». Periódico del Cuerpo de Delegados de Metrovías. N° 1. 1 de Abril de 2005.

²⁵ Entrevista a V.C.-Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-.





estrategia. Como parte de la conformación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo²⁶ reorganizaron las categorías y funciones de acuerdo a las necesidades reales del servicio subterráneo, sin diferenciar si pertenecían o no a trabajadores de empresas terceras o madre, tomando una decisión estratégica sobre el alcance del convenio. **Los delegados de subterráneos actuaron en la vida sindical cotidiana como delegados de los compañeros de estas empresas,** así como junto a la UTA en las reuniones del Ministerio de Trabajo. Un trabajador tercerizado recuerda que «en 2005 el Cuerpo de Delegados me habló para organizarnos de sacarnos de la esclavitud laboral, con trabajos de 14, 16 horas diarias, que se convirtiera en seis (6) horas, lo que era muy difícil de lograr. Yo presenté un trabajo acerca de las tareas que hacíamos y me fui con una esperanza enorme en el corazón»²⁷.

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. Se realizaron en las distintas líneas y sectores asambleas conjuntas entre los trabajadores de las distintas empresas donde se empezó a intercambiar el conocimiento de las condiciones de trabajo de cada sector y empresa y las prácticas laborales. Se desarrolló una intensa propaganda acerca de la situación de estos trabajadores entre todos los compañeros a través de las publicaciones «Desde el Subte» de la Comisión de Prensa del Cuerpo de Delegados, y de los boletines «Info Evasión», «BIP» y «Alerta Compañeros» editados por los trabajadores tercerizados. A la vez se informó a los pasajeros de las condiciones de trabajo y de



responsabilidad empresarial utilizando volantes, concentraciones, movilizaciones, campañas de información.

Pero sólo estos mecanismos sindicales no fueron suficientes, ya que hacia octubre de 2005 las conversaciones en el Ministerio de Trabajo estaban estancadas. El 14 de octubre los trabajadores de las empresas tercerizadas quedan excluidos del incremento salarial otorgado al Subterráneo, volviendo a generar una política empresarial



²⁶ AA.VV. (2006): *Anteproyecto de Convenio Subte*. Ed. Desde el subte, Buenos Aires.

²⁷ Entrevista a E.M.

de diferenciación. El Cuerpo de Delegados y la UTA convocan a dos asambleas de donde surge una nueva presentación ministerial. **Los trabajadores de las empresas tercerizadas conforman una organización propia unitaria de todas las empresas donde se unifican en su reclamo de encuadramiento.** Las empresas responden con nuevos desplazamientos y despidos. Ello generó que en asamblea se vote una jornada de movilización permanente que duró dos días en la estación «9 de Julio». Pero ante la falta de soluciones el 20 de octubre los trabajadores decidieron parar sus tareas. Se abre una nueva etapa de diálogo en el que la UTA pide el encuadramiento en el Ministerio de Trabajo de estos trabajadores tercerizados como sus representados, abriéndose una nueva ronda de negociaciones.

En el mes de diciembre las conversaciones nuevamente se encontraban paralizadas. Los trabajadores de las distintas empresas tercerizadas nucleadas, deciden nuevamente tomar medidas de fuerza. Ante esta situación el Ministerio de Trabajo el 6 de diciembre envía inspectores al ámbito de Subterráneos, donde constata que las actividades de los trabajadores corresponden a las de la actividad principal, así como la discriminación en las condiciones laborales (Acta n° 942.638). El 12 de diciembre por intimación del Ministerio de Trabajo, acorde a que «las actividades (...) están expresamente reglamentadas en el CCT como Servicio al Cliente y constituyen parte de la actividad principal que desarrolla Metrovías (...) las firmas CS Metropolitana y Organización FIEL deberán



proceder a la inmediata aplicación del CCT 384/99 E» con lo que se adecuan las condiciones de trabajo, la jornada laboral de seis horas y el nivel salarial. En el acta librada el 28 de diciembre. Los trabajadores de subterráneo logran, tomando en consideración lo trabajado en el anteproyecto de CCT, la creación de dos nuevas categorías «**auxiliar de estaciones**» y «**brigadista**». Este hecho implica un punto de inflexión ya que por un lado **por primera vez en años la creación de nuevas categorías no significa que estas sean de carácter polivalente**, y por otro hasta ese momento la **incorporación al convenio de empresas tercerizadas se había resuelto tomando categorías ya contempladas en el convenio.**²⁸

Debido a que la primera tanda de traspasos fue de 24 trabajadores de un total de 188 de CMS, en abril las asambleas deciden volver a tomar medidas de fuerza, por lo que el 13 de ese mes hay un nuevo paro de 24 horas. La investida sobre los trabajadores fue tal que sufrieron una dura represión por parte del Cuerpo de Infantería al desalojar la estación Primera Junta²⁹. Ese difícil conflicto se testimonia en que «*la construcción con los compañeros fue gracias al Cuerpo de Delegados que nos reuníamos en distintos sectores. La lucha fue muy dura como el paro de abril, donde hubo represión y detenidos. Estábamos mano derecha con mano izquierda unidos en una sola mano y el cuerpo en un solo abrazo.*»³⁰

A partir de esta fecha se abre una nueva instancia de negociaciones. El 9 de mayo se llega a un nuevo acuerdo³¹ a través del cual pasan a encuadrarse en el Convenio Colectivo de Trabajo las empresas Servisub, Bayton, Orbea,



²⁸ Vocos, F. (2007): «Enfrentando la Ofensiva Empresaria: La Construcción del Anteproyecto de Convenio Colectivo por los Trabajadores del Subte». 1° Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.

²⁹ Clarín, 13 de abril de 2006.

³⁰ Entrevista a E.M.





aceptando sus condiciones laborales.

En el mes de septiembre de 2006 se realizan las elecciones del Cuerpo de Delegados de Subterráneos. En esta oportunidad, como muestra de la unidad alcanzada, los trabajadores de empresas terceras, aunque aún no podían votar, actúan activamente en las campañas de los candidatos y colaborando en el comicio.

El 6 de diciembre se acuerda en el Ministerio de Trabajo el traspaso de los trabajadores de limpieza de Taym., Pertenezer, Serbisub encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo a la empresa Metrovías con las mismas condiciones laborales. Y en el mismo mes un nuevo acuerdo traspasa a los trabajadores de esta empresa al plantel de Metrovías. En 2007 dos tandas más de compañeros de CS Metropolitana pasan al plantel de Metrovías.

IV) Los trabajadores de Metrovías bajo una misma lógica empresaria.

El conjunto de trabajadores en el ámbito de subterráneo lograron lo que se proponían. En un

boletín del Cuerpo de Delegados especialmente dedicado a la situación de los trabajadores de las empresas tercerizadas se exponían sus reclamos: «Lo único que queremos nosotros como trabajadores de empresas tercerizadas es igualdad de condiciones, queremos las 6 horas como trabajan los de Metrovías ... nosotros trabajamos 10, 12 horas y percibimos salarios indignos. Queremos el convenio que nos corresponde que es el de la UTA, queremos igualdad de condiciones.»³²

La estabilidad lograda al pasar a la planta de Metrovías y el significativo incremento salarial por el nuevo encuadramiento, les permitieron dejar atrás las duras vivencias como las que transmitía un trabajador que pertenecía a una empresa tercerizada de limpieza: «Cuando ganás 400 pesos por mes te vas para tu casa pensando lo cerca que estás de dormir en una estación. (...) Cuando el hambre te deja pensar te ponés a pensar en toda una vida sin que tus hijos estudien o tengan un buen trabajo y ahí te dan ganas de llorar, o pelear, si es que ves alguna posibilidad.»³³

De igual modo los trabajadores que lograron pasar al plantel de Metrovías expresan sin dudas que haber logrado la reducción en jornada de trabajo es: «un cambio considerable a favor en los horarios. Se acabaron la jornada de nueve horas, después a ocho horas, y después a seis»³⁴. Otro trabajador expresaba que «nosotros pudimos entrar en las 6 horas gracias a los delegados de Metrovías con lo que estamos agradecidos de por vida.»³⁵

Pero al mismo tiempo los testimonios acerca de las condiciones actuales de trabajo de los trabajadores que pertenecían a empresas tercerizadas dan cuenta de la falta de un trabajo serio en materia de salud y seguridad de la empresa a la que se incorporaron. «Metrovías se preocupa más, pero no tanto como para decir que estamos en mejor nivel. Hoy se preocupan un poco más porque puede haber medidas de fuerza. Ahora nos hacen revisiones médicas. La silla es un derecho que venimos reclamando hace mucho pero que todavía no se cumplió. (...) Hoy en día, más allá que tenemos una ART, en mi nuevo sector de trabajo me encuentro que tenemos los matafuegos vencidos hace cuatro años, presenté una nota, pedí agua potable, y



³¹ Acta Acuerdo Metrovías S.A. - Unión Tranviaria Automotor, 9 de mayo de 2006.

³² «Desde el Subte». Periódico del Cuerpo de Delegados de Metrovías. Suplemento tercerizadas. 23 de noviembre de 2005.

³³ «Taym empezó en navidad». «Desde el Subte». Periódico del Cuerpo de Delegados de Metrovías. N° 1. 1 de Abril de 2005.

³⁴ Entrevista a V.C. -Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada.

³⁵ Entrevista a J.L. -Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada.

un botiquín que jamás había habido»³⁶.

Debemos recordar que la empresa concesionaria del servicio de subterráneos se encuentra fuertemente cuestionada en cuanto a la falta de una política de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo. Son múltiples las denuncias que han realizado los trabajadores en estos años por la falta de mantenimiento tanto del material rodante como de la infraestructura. Este deterioro se ha evidenciado en los múltiples accidentes y



descarrilamientos que se han producido a lo largo de los años 2006 y 2007.³⁷

La continuidad de esta política en materia de salud y seguridad se evidencia en el testimonio de un trabajador que, frente al reclamo del riesgo eléctrico de una instalación plantea que la empresa se demoró cinco años en repararlo: «En 5 años podrían haber muerto 3 o 4 personas, y nunca dieron soluciones» (...) *acá para tener una solución tiene que pasar algo, tiene que morir un compañero o tiene que quedar todo doblado.*»³⁸

La empresa pone en riesgo a sus trabajadores asignándoles tareas para los cuales no fue capacitado. A un operario se le encomendaron tareas sabiendo que no era electricista, con lo que «recibió una descarga, que por suerte los compañeros le patearon la escalera y pudo salvar su vida de milagro, porque sino quedaba enchufado ahí adentro y no salía más. Le agujereó la mano, perdió media falange de un dedo». Luego del accidente «vienen los tipos de Seguridad e Higiene, y te prometen que van a venir, te dicen que los

accidentes se pueden prevenir en un 100% y esto que lo otro, y no vienen nunca más»³⁹ con lo que se destaca la carencia de una capacitación adecuada en materia de prevención.

Los trabajadores certifican que gran parte de los logros en materia de salud y seguridad son producto de la disputa que dan a la empresa por mejorar las condiciones de trabajo, con lo cual se han fortalecido al superar la debilidad que implicaba encontrarse divididos en diferentes empresas tercerizadas.

Los trabajadores que pertenecían a Taym expresaban en un balance de la comisión que habían conformado: «Una de las primeras conquistas que obtuvimos fue el equipo de seguridad que uno debe tener para hacer la limpieza de las vías y los túneles, que consta de linterna, destellador, borcegos, y una pechera fluorescente. E impusimos para nuestra protección que en caso de realizar la limpieza de los túneles o traslados en los mismos, tienen que haber al menos dos personas, con el equipo ya descrito. Hicimos denuncias en policía de trabajo, con el objetivo de obtener un lugar que cuente con la comodidad necesaria para podernos cambiar. Aun sigue pendiente este punto en algunas estaciones y turnos.»⁴⁰

Al mismo tiempo los trabajadores que desarrollan su tareas de mantenimiento en altura, detallan que lograron que «la empresa ponga toda una línea de seguridad, y que nos consigan los arneses antes de subirnos al laburo. Conseguimos el hidroelevador aunque no querían gastar plata para nosotros. Ellos piensan que nos tenemos que colgar de una escalera y hacerlo igual». La fuerza gremial alcanzada les permite en algunos casos negarse frente a la exposición a un riesgo «si vemos que un laburo no se puede hacer, no lo hacemos, no vamos a poner en riesgo la vida, no se justifica».⁴¹

Pero al mismo tiempo que los trabajadores lograron la unificación de las condiciones de trabajo para el conjunto de quienes desarrollan sus tareas bajo la órbita del subterráneo, la empresa va implementando una nueva política de discriminación, destinada ahora hacia aquellos que no alcanzó que se identificaran con sus intereses y la enfrentaron para revertir la

³⁷ Para ver más detalles puede verse Rubio, H. y Vocos, F. (2007): «Taller: La salud y la seguridad en el subte. La prevención de los riesgos de trabajo». Desde el Subte - Taller de Estudios Laborales - Com. Formación y Cultura de Subterráneos, Buenos Aires.

³⁸ Entrevista a J.L. -Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-

³⁹ Ídem.

⁴⁰ Balance de la Comisión de TAYM. Martes 7 de noviembre de 2006, Prensa del Subte. <http://www.metrodelegados.com.ar/spip.php?article838>

⁴¹ Entrevista a J.L. -Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-



tercerización existente en Metrovías. A estos trabajadores la empresa los somete a un continuo desgaste, ya que no les permite participar de los concursos para poder ascender de categoría, al mismo tiempo que recurre a suspenderlos de forma arbitraria, afectando seriamente sus salarios.

De esta forma los trabajadores se encuentran frente a una nueva disyuntiva que los retrotrae en parte a las condiciones en las que se encontraban bajo la empresas tercerizadas: *«Si le decís que no lo podés hacer sos un tipo conflictivo, te marcan mal... pero cuando le pedís materiales y no tienen, te dicen: ¡Hácelo igual! Y entonces... ¿Cómo hacemos? Si yo no hago el laburo que ellos me dicen me quieren dar 5 días de suspensión, me aperciben, lamentablemente tenemos que vivir en esa situación.»*⁴²

Por otra parte los trabajadores advierten que la empresa está recurriendo a un mecanismo más sutil con el objetivo de ir minando sus expectativas. Tal es así, el caso del equipo de socorristas (CIR), que se distingue por su componente vocacional de asistir a quien se encuentre en una situación de peligro. Este sector ha sufrido de forma deliberada el vaciamiento de su equipamiento. Uno de sus integrantes nos transmitía que desde que *«empezamos a dar el primer golpe de batalla, se vino todo abajo. Nos empezaron a sacar materiales, a desabastecernos. Tenemos un depósito donde había gasa, venda, apósitos, todo lo que necesites para una emergencia. Ahora es un depósito de basura, no hay nada. La última vez que tuvimos que atender a una persona, tuvimos que romper un precinto de botiquín de una estación, y atenderla tan precariamente con lo que tenía ese botiquín. (...) Para nosotros también es estresante, saber que hay una persona que cuenta con tu servicio y no lo podés hacer. Para mí caso y para el caso de compañeros, Es frustrante. (...) Todo esto comenzó a ocurrir cuando pasamos a Neoservice y pasamos a entrar dentro del convenio laboral UTA.»*⁴³

Como vemos los trabajadores visualizan que el hecho de haber superado la división que implicaba la tercerización y haber logrado que el conjunto de los trabajadores del subterráneo estén bajo las mismas condiciones de trabajo, les permite fortalecerse frente a una empresa que menosprecia la salud y seguridad de sus trabajadores. La experiencia les indica que la unidad creada les permite encontrarse en una mejor condición para poder llevar adelante sus demandas para poder lograr un trabajo en el que no los exponga a riesgos de accidentes ni los enferme como lo viven en la actualidad⁴⁴. La superación de la **discriminación entre trabajadores «de primera» y otros «de segunda»** ha sido un importante paso en este sentido, a partir de una construcción sindical democrática por medio de asambleas, boletines, movilizaciones, intervenciones en el Ministerio de Trabajo que les ha permitido un aprendizaje cotidiano para la recuperación de normas y procedimientos de trabajo más seguros.

De esta forma han logrado la estabilidad en sus puestos de trabajo y han recuperado la jornada de trabajo de seis (6) horas para la totalidad de los trabajadores del subterráneo, así como también han conseguido un significativo aumento en la capacidad adquisitiva de su salario. Pero luego de estas importantes conquistas los trabajadores se encuentran ante una nueva ofensiva empresaria, como es el hostigamiento y la discriminación de aquellos trabajadores que no se han mostrado dóciles a sus políticas y han procurado dignificar sus condiciones de trabajo.

Esta situación no es nueva, es parte de la constante disputa entre capital y trabajo y en este caso particular se trata de una empresa que ha avasallado en cuanto pudo los derechos laborales. Esperemos que los trabajadores del subterráneo puedan dar respuesta ante este nuevo desafío como lo han realizado hasta ahora: desde las mejores tradiciones del movimiento obrero.

⁴² Ídem.

⁴³ Entrevista a V.C. -Trabajador de Metrovías que pertenecía a una empresa tercerizada-

⁴⁴ Rubio, H. y Vocos, F. (2007): «Taller: La salud y la seguridad en el subte. La prevención de los rie Desde el Subte - Taller de Estudios Laborales - Com. Formación y Cultura de Subterráneos, Bu

