



**Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Sociales.**

**Materia:** Relaciones del Trabajo  
**Docente Titular:** Lic. Héctor Palomino  
Docente: Lic. Ivanna Bleynat  
**Cuatrimestre:** Primero  
**Año:** 2007

**Título:** Análisis de la evolución de la Negociación Colectiva que abarca a los Trabajadores de Transportes Metropolitanos General Roca Sociedad Anónima (Ex Ferrocarriles Argentinos, FEMESA) y relevamiento de procesos de flexibilización laboral en la actividad durante el período 1975-2006.

**Integrantes del Grupo:**

Miguel Bastarrachea - DNI: 22.508.975 - mbatarrachea@hotmail.com  
Silvina Soledad Barbich - DNI: 27.778.200 - ssbarbich@hotmail.com  
Graciela Albornoz - DNI: 14.585.713 - albornozgra@yahoo.com

## Índice:

### 1. Introducción

### 2. Desarrollo

2.1. Primera Parte: Presentación, contextualización histórica de la actividad ferroviaria y análisis convencional comparativo.

2.2. Segunda Parte: Formas de inserción laboral en la actividad ferroviaria en trenes Metropolitanos Sur, General Roca.

2.3. Tercer Parte: Situación actual. Quite de concesión.

### 3. Conclusiones

### 4. Anexo

### 5. Referencias Bibliográficas

## 1. Introducción

En la primer parte del desarrollo del presente trabajo se realiza un análisis conceptual de la evolución del instituto de la Negociación Colectiva en la rama de actividad ferroviaria en el período comprendido entre el año 1975 y 2006. Con el objetivo de explicitar y comprender los cambios que se fueron suscitando se realiza un análisis comparativo de dos convenios colectivos firmados en las fechas de referencia, destacando las diferencias sustanciales que se evidencian en lo relativo al ámbito de aplicación, el alcance, los contenidos y a los firmantes de los mismos.

Cabe destacar que el Convenio Colectivo del año 2006 (Nº 755/06) analizado en el presente trabajo, acordado entre La Unión Ferroviaria y las empresas privadas Transportes Metropolitanos General Roca S.A. y Transportes Metropolitanos Belgrano Sur S.A., fue seleccionado por considerarse el más representativo de la actividad, debido a que dicho sindicato posee bajo su afiliación a la mayor cantidad de trabajadores (aprox. 4.100). La actividad ferroviaria se encuentra representada en su totalidad por los cuatro sindicatos u asociaciones detalladas a continuación: La Unión Ferroviaria, La Fraternidad, La Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos y la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos (A.P.E.D.E.F.A). Asimismo, siguiendo el mismo parámetro de selección antes mencionado, el Convenio Colectivo homologado el año 1975 (Nº 21/75) analizado fue celebrado entre el sindicato que poseía en ese entonces la mayor representatividad (98.134 trabajadores), La Unión Ferroviaria, y la empresa estatal Ferrocarriles Argentinos.

En el desarrollo del presente trabajo se despliega una articulación entre las diferentes modificaciones observadas en los Convenios Colectivos analizados y los distintos contextos político – económicos nacionales, intentando evidenciar la estrecha vinculación existente. Se analizan en profundidad los cambios introducidos en la actividad ferroviaria consecuentes al proceso de privatización promovido y ejecutado por el gobierno nacional en la década del 90'. Asimismo, se destacan las diferentes modificaciones introducidas en el contenido del convenio colectivo de trabajo a partir de los procesos de flexibilización laboral fomentados e instrumentados jurídicamente por el Estado en el marco del modelo neoliberal implementado primordialmente durante el gobierno menemista aunque originariamente fomentado por la dictadura militar a partir de 1976.

En la segunda parte del desarrollo del trabajo se analizan conceptualmente las diferentes modalidades de inserción laboral presentes y pasadas existentes en la actividad de estudio, intentando explicitar y comprender los procesos de precarización relevados.

En la tercera parte del estudio de caso, se hace una acotada referencia a la situación actual por la que atraviesa la actividad en estudio intentando explicitar y analizar las causas generadoras de la decisión estatal de rescindir el contrato de concesión del servicio ferroviario a las empresas Transportes Metropolitanos General Roca S.A. y Transportes Metropolitanos Belgrano Sur S.A y su otorgamiento provisorio a UGOFE (Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia), conformada por las otras tres concesionarias de transporte (Ferroviás, Metroviás y Trenes de Buenos Aires).

Con el objetivo de argumentar conceptualmente el análisis desplegado en el desarrollo del trabajo se ha utilizado, por un lado, referencias bibliográficas de destacados autores especializados en el estudio de las relaciones laborales, y por otro lado, se ha trabajado con estudios que detallan las características políticas y económicas de los diferentes contextos históricos analizados. Asimismo, guiados por ese objetivo hemos recopilado bibliografía específica que analiza las particularidades de la actividad estudiada. Por otro lado, con la intención de analizar y comprender someramente la situación actual relativa a la decisión por parte del gobierno de rescindirle a las empresas Transportes Metropolitanos General Roca S.A. y Transportes Metropolitanos Belgrano Sur S.A el contrato de concesión, se ha recopilado material proveniente de diferentes fuentes periodísticas. Finalmente, se realizaron entrevistas a tres informantes claves (a un dirigente sindical, a un trabajador del sector y a un representante de la parte empresaria) intentando recabar la información necesaria para acceder a una profunda comprensión de los diferentes temas abordados en el análisis conceptual desarrollado.

El eje ordenador que estructura el análisis desplegado en el trabajo consiste en el intento de argumentar conceptualmente la siguiente hipótesis: En la actividad ferroviaria los Convenios Colectivos por Empresa firmados a posteriori del proceso de privatización han sido renegociados en condiciones desventajosas para los trabajadores del sector.

Finalmente, en la última parte del trabajo son explicitadas las diferentes conclusiones a las cuales se arribó a partir del análisis conceptual desarrollado, las cuales permiten sustentar la corroboración de la hipótesis inicialmente delineada.

## **2. Desarrollo**

### **2.1. Primera Parte: Presentación, contextualización histórica de la actividad ferroviaria y análisis convencional comparativo.**

El primer convenio colectivo de trabajo de actividad analizado es el N° 21/75, homologado por el Ministerio de Trabajo en el año 1975, celebrado entre la parte sindical representada por la Unión Ferroviaria, sindicato con el número mayoritario de afiliados en la actividad, y la empresa estatal

Ferrocarriles Argentinos. En relación a la parte sindical, cabe destacar que La Unión Ferroviaria es y ha sido el gremio de la actividad ferroviaria que ostenta la representación de la mayor cantidad de trabajadores afiliados. Los empleados de la actividad ferroviaria en su conjunto se encuentran representados por tres gremios y una asociación: La Unión Ferroviaria, La Fraternidad, Señaleros y Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (A.P.E.D.E.F.A). Los conductores son representados por La Fraternidad, los Señalaros son representados por su propio gremio y los administrativos de la Dirección son nucleados por la asociación A.P.E.D.E.F.A. El resto de los trabajadores ferroviarios son representados por la Unión Ferroviaria.

El convenio colectivo de actividad N° 21/75 es de alcance nacional al extenderse su zona de aplicación a la jurisdicción de la empresa Ferrocarriles Argentinos dentro del territorio de la República Argentina. Dicho convenio fue firmado durante la etapa de restablecimiento de las convenciones colectivas, posterior a un período de suspensión por dos años de las negociaciones paritarias (1973-1975).

La suspensión de la negociación paritaria había sido acordada entre el gobierno peronista, los sectores sindicales y los grupos empresariales con el fin de apaciguar la crisis social reinante. El convenio colectivo de trabajo analizado constituyó un mecanismo de canalización de los conflictos laborales desencadenados por las dificultades estructurales de la economía argentina propios de ese momento. Los desequilibrios económicos coyunturales estaban asociados a las presiones inflacionarias que eran generadas por las tensiones para el aumento de los salarios. Dichas tensiones estaban vinculadas a la existencia de un mercado de trabajo que funcionaba en condiciones de plena ocupación. Las demandas de aumento salarial generaban importantes tensiones debido a la fortaleza y al poder político que poseía la dirigencia sindical, vinculado con la alta tasa de afiliación de los asalariados al sindicato así como a la adhesión política de los trabajadores con el poder político dominante, el peronismo, el partido del gobierno.

En este contexto, se destaca que el eje de la estrategia de negociación del actor sindical (Unión Ferroviaria) en el convenio colectivo de trabajo N° 21/75 era el debate acerca de los montos salariales a otorgar por aumento de los ritmos de producción, con nula intervención en la organización del proceso de trabajo, no siendo el mismo, en esa etapa, un tema de negociación convencional.

Desde una perspectiva comparativa, tomado como parámetro de análisis el contenido de negociación, se destaca que en el segundo convenio colectivo de trabajo analizado N° 755/06 (convenio colectivo de empresa), firmado en el año 2006 celebrado entre La Unión Ferroviaria y la empresa privada Transportes Metropolitanos General Roca S.A., un tema central de la negociación fue la conformación del salario, más específicamente, por un lado, el mantenimiento de la capacidad

adquisitiva del salario frente a los aumentos inflacionarios, y por otro lado, la recuperación gradual del salario real.

La posibilidad de negociar convencionalmente la determinación de los salarios constituyó una “reconquista” ya que dicha opción fue coartada durante los 90’ a través de la estrategia gubernamental de congelamiento del salario mínimo y la imposición de normas a la negociación colectiva que impedían la incorporación en la misma de cláusulas indexatorias. La “reconquista” antes mencionada se enmarca en nuevo modelo político – económico implementado posteriormente al derrumbe de la convertibilidad, en el cual la depreciación del tipo de cambio generó el establecimiento de un modelo de crecimiento de la economía argentina caracterizado por un cambio de precios relativos favorables al sector productor de bienes transables y una disminución del costo laboral que impulsó la producción y el empleo, impactando en el sistema de relaciones laborales al ampliar la base de representación sindical.

Se generó, asimismo, un aumento progresivo de la negociación colectiva vinculado principalmente con un impulso por parte del Estado que estableció políticas salariales articuladas con la promoción de la negociación colectiva tendientes a incorporar en los básicos del convenio los aumentos de suma fija no remunerativa otorgados a los asalariados privados, propulsando la conformación de paritarias entre empresas y sindicatos dónde se explicitaron las demandas de los trabajadores por reestablecer los diferenciales entre las categorías profesionales. La implementación y acentuación de esta política suscitó un aumento progresivo del número acuerdos y convenios, los cuales se extendieron a la mayoría de los sectores y ramas de actividad.

El convenio colectivo de trabajo analizado N° 21/75 estuvo encuadrado en el marco de la Ley 14.250, sancionada en el año 1953, que establecía un modelo de relaciones laborales que estipulaba una profunda intervención y regulación por parte del Estado en relación a la tutela de los derechos de lo trabajadores. Asimismo, atribuía al Estado amplias facultades en lo relativo a la homologación, la conciliación y arbitraje de los convenios colectivos, facultades que han pervivido hasta la actualidad. Dicho modelo le reservaba al Estado el rol político de facilitador de los consensos en función de las necesidades del ciclo económico así como de conciliador de los conflictos políticos entre los distintos sectores de poder. Por otro lado, establecía una estructura que privilegiaba la centralización de las negociaciones por rama de actividad, fortaleciendo el poder institucional del sindicato con personería legal otorgándole el monopolio para la acción paritaria.

En la etapa de reanudación de las convenciones colectivas (1975), en la cual se firma el convenio colectivo analizado, el intento de restablecer el modelo de relaciones laborales tradicional de carácter distribucionista durante el gobierno justicialista se enfrentó con el obstáculo de la

profunda crisis estructural de la economía. Dicha crisis limitaba profundamente el margen de acción de los actores sociales en la interacción por la puja distributiva, lo cual agudizaba el grado de conflictividad.

El segundo convenio analizado N° 755/06, firmado en el año 2006, es un convenio colectivo de empresa celebrado entre La Unión Ferroviaria y la empresa privada Transportes Metropolitanos General Roca S.A. A diferencia del convenio colectivo de trabajo anteriormente analizado, en el cual el actor empleador es una empresa estatal, en éste la parte empleadora es una empresa de carácter privado debido a que la explotación del servicio ferroviario atravesó un proceso de privatización durante la década del 90´.

El marco regulatorio estructurante de los procesos de privatización de los servicios públicos se inició con la sanción por parte del gobierno nacional de la Ley de Reforma del Estado N° 23.696 en el año 1989. Los procesos de privatización se desarrollaron en un contexto de una profunda inestabilidad político-social vinculada a la imposibilidad del gobierno nacional, que padecía un alto endeudamiento, de controlar la severa crisis económica suscitada por estampidas hiperinflacionarias. Se destaca que la privatización de empresas estatales posibilitó la convergencia de los intereses de los acreedores externos y los del capital concentrado radicado en el país, permitiendo que el círculo vicioso al que había conducido la pugna por el excedente entre los distintos componentes del “gran capital” durante los ochenta (cesación de pagos de la deuda externa, hiperinflación, etc.) deviniera en un círculo “virtuoso” de asociación y convergencia, al margen –como era previsible– de las necesidades de los sectores populares.

Se remarca que el programa de privatizaciones constituyó una prenda de paz por dos motivos: por un lado, permitió saldar de forma “superadora” el conflicto existente entre las fracciones predominantes del capital (interno y externo); por otro, como consecuencia de ello, garantizó al poder político instaurado en el poder, el menemismo, el contar con un sólido apoyo político sobre el cual sustentar su consolidación en el poder.

Es en este sentido que las privatizaciones dieron lugar tanto a una conciliación de intereses entre actores internos y externos como a la articulación de éstos con los de la nueva administración gubernamental. Esta confluencia constituyó el trasfondo socio-político, o sea, la *condición de posibilidad* desde un punto de vista “extra-económico” del vasto programa de reformas estructurales instrumentado por la administración menemista.

La privatización de las empresas públicas, como es el caso de la empresa ferroviaria, constituyó, desde el discurso oficial, una política gubernamental imprescindible para la resolución de los problemas tanto estructurales como coyunturales al considerarlas como uno de los principales

responsables de la crisis económica imperante. Uno de los argumentos, en tanto justificación, esgrimidos por el Estado para avalar las privatizaciones de las empresas públicas, en el caso particular de estudio, la empresa estatal de ferrocarriles, era que las mismas eran generadoras de déficit fiscal, vinculándose dicho carácter deficitario a la alta ineficiencia en la administración del servicio. El traspaso de las mismas al sector privado iba a permitir un incremento de la eficiencia empresaria a través de la incorporación de tecnologías de gestión modernas, lo cual se traduciría en un mejoramiento de la calidad de los servicios y de los bienes ofrecidos a la comunidad. Asimismo, el gobierno aseveraba que las empresas privadas que se hicieran cargo de la concesión iban a realizar las inversiones que el Estado quebrado se veía imposibilitado de concretar.

Las reformas vinculadas a la privatización del sistema ferroviario fueron establecidas específicamente en el Decreto 666/89. Para proceder al otorgamiento de las concesiones de los ferrocarriles se adoptaron dos criterios diferentes. Para el transporte ferroviario de pasajeros, se estableció que la adjudicación de las líneas ferroviarias se determinaría de acuerdo al menor nivel de subsidio requerido por los diferentes grupos oferentes. En cambio, en el caso del transporte de carga, el determinante sería el canon ofrecido al Estado por las empresas que se presentaran a la licitación.

En relación al servicio ferroviario de pasajeros, el Decreto 1143/91 estableció el marco legal que determinaba la estructura del sistema privatizado. Las diferentes líneas ferroviarias, pertenecientes anteriormente a la empresa pública Ferrocarriles Argentinos, fueron divididas licitándose las mismas en forma separada a diferentes empresas privadas. En dicho marco regulatorio se explicitaba que las concesiones comprendían la explotación comercial, la operación de trenes, el mantenimiento y rehabilitación del material rodante, infraestructura y equipos, y la atención de estaciones, actividades complementarias y subsidiarias por parte de la empresa privada adjudicataria de la concesión. Es de destacar que también determinaba que las tarifas cobradas por la empresa privada debían ser acordadas con el organismo estipulado por el poder ejecutivo nacional y concebía el otorgamiento de subsidios cuando dichas tarifas no logran cubrir los costos globales de los servicios, considerados los de inversión, los de explotación y una razonable rentabilidad.

El Decreto N° 502/91 estipuló la creación de la empresa FE.ME.SA (Empresa Ferrocarriles Metropolitanos S.A.) para la explotación de los servicios urbanos y suburbanos del transporte ferroviario de pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires. Ésta se haría cargo provisoriamente de la concesión.

Los procesos de selección y adjudicación de las concesiones se llevaron a cabo hasta el año 1995, fecha en que las Empresa Transportes Metropolitanos S.A. (Empresas Transportes Metropolitanos General Roca S.A. y Transportes Metropolitanos Belgrano Sur S.A) toma la concesión



de las líneas Ex Gral. Roca, Ex Belgrano Sur y Ex Gral. San Martín (esta última retirada del control empresario debido a las numerosas deficiencias del servicio en diciembre de 2004) hasta el mes de mayo de este año (2007) fecha en que el gobierno nacional anunció la rescisión de la concesión asignándosela a UGOFE (Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia), conformada por las otras tres concesionarias de transporte (Ferrovías, Metrovías y Trenes de Buenos Aires).

Parece relevante destacar que todas las empresas privadas que tomaron a su cargo la explotación de los servicios de transportes ferroviarios estuvieron constituidas por consorcios de empresas. En el caso que nos ocupa, la empresa Transportes Metropolitanos S.A estuvo constituida en sus comienzos por Fatap, Ormas S.A, Materfer S.A, Román Marítima, EACSA, DGT Electrónica, Cominter S.A, Trainmet, Toronto Transit Comission, Toronto Transit Consult (Canadá), JARTS (Japón). Con el correr de los años este holding de empresas experimentó conflictos internos provocando la salida paulatina de las firmas mencionadas quedando la totalidad del grupo accionario en manos del Sr. Sergio Taselli, titular de las firmas Trainmet y Materfer S.A.

El área de aplicación del convenio analizado N° 755/06, convenio colectivo de empresa celebrado entre La Unión Ferroviaria y la empresa privada Transportes Metropolitanos General Roca S.A., es de carácter local circunscribiéndose a todos los lugares donde la empresa Transportes Metropolitanos S.A. posee la explotación por concesión.

El contexto político en el cual dicho convenio se concreta (2006) se caracterizó por un aumento progresivo de la negociación colectiva vinculado principalmente con un impulso por parte del Estado que estableció políticas salariales articuladas con la promoción de la negociación colectiva. Esta tendencia iniciada en el año 2003 se consolida durante los años 2004 y 2005 en los cuales se profundizaron las disposiciones del Estado tendientes a incorporar en los básicos del convenio los aumentos de suma fija no remunerativa otorgados a los asalariados privados desde el año 2002.

En función de esta postura, el Estado desplegó una política laboral de control salarial impulsando el aumento del salario mínimo, vital y móvil fomentando la conformación de paritarias entre empresas y sindicatos dónde se explicitaron las demandas de los trabajadores por reestablecer los diferenciales entre las categorías profesionales. Como consecuencia de esta tendencia se produce una convergencia cada vez más acentuada entre los salarios del convenio y los efectivamente pagados, constituyéndose la negociación colectiva una herramienta para el mantenimiento de la capacidad adquisitiva del salario así como para la recuperación del salario real.

Esta modalidad de intervención del Estado en las relaciones laborales, contextualizada en un modelo económico particular, se diferencia claramente de aquella asumida durante la década del 90' donde, a partir de la estructuración de un nuevo modelo macroeconómico instrumentado por el Plan

de Convertibilidad, se implementa una estrategia gubernamental de congelamiento del salario mínimo.

En el marco de esta estructura económica (caracterizada por la apertura y desregulación de los mercados, los procesos de privatizaciones, la flexibilización laboral) guiado por el objetivo de consolidar la estabilización de la economía, el gobierno adaptó la legislación laboral a las normas de la convertibilidad. El Decreto Ley 1.334, sancionado en el año 1991, impuso normas a la negociación colectiva que coartaban la posibilidad de que las partes introdujeran cláusulas indexatorias en los CCT.

La homologación por parte del Estado de los acuerdos convencionales que involucraban aumentos salariales quedaba supeditada a la existencia de un incremento en la productividad. Estas nuevas condiciones de funcionamiento del sistema económico, principalmente la particular estabilidad económica devenida de la implementación de la convertibilidad así como la apertura a las importaciones, generaron el debilitamiento de las estrategias tradicionales de acción sindical al anular la posibilidad de utilización de los mecanismos dirigidos al aumento nominal de los salarios. La usual estrategia sindical, adaptada a un contexto económico inflacionario, tendiente a lograr el reajuste del salario nominal a través de la negociación colectiva fue impedida debido a la imposibilidad de trasladar los reajustes a los precios.

Al analizar el convenio colectivo de empresa N° 755/06 se evidencia en su contenido la pervivencia de la influencia de las modificaciones introducidas en la legislación laboral en la década del 90' tendientes a legitimar la flexibilización a nivel de empresa tanto en los mecanismos de contratación como en el proceso de trabajo, es decir en la dimensión organizacional, que adquiere en ese momento una importancia fundamental. La incorporación de tendencias de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo en la actividad ferroviaria, flexibilización tanto a nivel contractual como a nivel organizativo, comienzan a ser pactados a partir de la privatización de la explotación de los servicios ferroviarios.

En relación a la flexibilidad contractual, en la convención colectiva se contempla la posibilidad de implementación de modalidades por tiempo determinado, como es el contrato de trabajo a tiempo parcial. En el artículo 2 (Jornada Reducida) del Anexo "A" (Regulación del Régimen de Jornada de Trabajo) del convenio colectivo de empresa analizado N° 755/06 (Ver anexo), se contempla la posibilidad de que la empresa contrate personal a tiempo parcial ya sea por horario reducido o trabajo en determinados días y horas. Cabe destacar que la inclusión de este artículo en un convenio colectivo de trabajo se encuentra posibilitada por las modificaciones implementadas en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) a través de la Ley 24.465 sancionada en el año 1995, cuya

implementación se encontró vinculada a legitimar mecanismos de contratación flexibles en la legislación laboral (Artículo 92 ter. Ver anexo).

En relación a la flexibilidad en la organización del trabajo en el artículo 16 (Polivalencia y Flexibilidad Funcional) incluido en el Título III (Regulación de las Condiciones Generales de Trabajo) del convenio colectivo de empresa analizado N° 755/06 (Ver anexo), se incluye una modalidad flexibilizadora al posibilitar la movilidad funcional y/o polivalencia de los trabajadores. Realizando un análisis comparativo, se remarca la ausencia de dicha flexibilidad organizativa en el convenio colectivo de actividad N° 21/75.

En el artículo 16, antes mencionado, se acuerda que la categorización contemplada en el convenio no se extiende en lo funcional, es decir no inhibe la posibilidad de que el empleador obligue a realizar tareas que pertenecen a otros puestos dentro de la misma categoría o a puestos que se encuentran por fuera de los incluidos en la categoría que le corresponde. Asimismo, cabe destacar que la flexibilidad interna resultante de la polivalencia requiere como condición sine qua non el recurso complementario de disminución del número de categorías profesionales contempladas en el convenio. En función de lo anterior, queda en evidencia dicha reducción al comparar las categorías profesionales acordadas en los dos convenios colectivos analizados en la presente monografía.

En el artículo 10 incluido en el Capítulo III (Condiciones Generales del Trabajo) del convenio colectivo de actividad N° 21/75 (Ver anexo) se enumeran minuciosamente las categorías profesionales existentes dentro de la actividad, las cuales son notoriamente más numerosas que las detalladas en el artículo 1 (Definición de las categorías) incluido en el Anexo "C" (Categorías, Sueldos, Vales alimentarios y adicionales) del convenio colectivo de empresa N° 755/06. Es de destacar que en la entrevista realizada al trabajador del sector (Marcelo Castro, coordinador de RRHH) el informante clave hace referencia explícita tanto a la utilización concreta de la modalidad flexible de polivalencia funcional de los empleados como a la disminución (achatamiento) a la que se vieron sometidas las categorías profesionales en los convenios colectivos. La polifuncionalidad contemplada en el convenio colectivo de empresa N° 755/06, en tanto forzamiento del trabajador a realizar no solo las tareas que correspondan a los diferentes puestos propios de su categorización convencional sino aquellas tareas pertenecientes a puestos definidas para otras categorías, se encuentra vinculada, en una asociación mecánica y directa, al logro de una mayor productividad de la empresa.

Con el objetivo de poder implementar la polivalencia funcional de los trabajadores, la empresa acuerda en el convenio la potestad de compeler al trabajador a participar en actividades de formación bajo la justificación de que el mismo se adecue a las necesidades operativas de la empresa y,

sumado a ello, acceda a un desarrollo profesional y personal más amplio. Lo anterior se encuentra contemplado en el artículo 8 (Capacitación y Formación) incluido en el Título II del convenio colectivo de empresa analizado N° 650/04 (Ver anexo).

En relación a la flexibilidad en la organización del trabajo en el convenio colectivo se incluye la flexibilización de la jornada laboral cuya extensión u acortamiento se encontraba supeditada a los requerimientos del servicio por parte del empleador. En el artículo 1 (Jornada de Trabajo) incluido en el Anexo "A" del convenio colectivo de empresa N° 755/06 se detalla la suscripción a lo reglamentado en los artículos 196 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo en lo relativo a la extensión de la jornada laboral y la distribución de los horarios de la misma. Cabe destacar que el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo (Jornada Reducida), al cual el convenio analizado se adhiere expresamente, fue modificado por el artículo 25 de la Ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo) (Ver Anexo) sancionada en año 1991, siendo dicha ley la encargada de vehicular jurídicamente las tendencias flexibilizadoras y desregulatorias en el ámbito laboral. El artículo mencionado posibilita la reducción de la jornada máxima legal en función de las disposiciones estipuladas en los convenios colectivos de trabajo pactados.

El artículo 11 (Jornada Máxima) (Ver anexo) incluido en el Anexo "A" del convenio colectivo analizado explicita la adhesión a dicha normativa, posibilitando que la empresa pueda distribuir de manera desigual entre los días laborales las cuarenta y ocho (48) horas de trabajo semanales de acuerdo a los requerimientos operativos, funcionales y estacionales de la misma. Desde nuestra perspectiva, se evidencia claramente cómo dicha reglamentación acordada en el convenio colectivo de trabajo analizado legitima la implementación concreta en la actividad ferroviaria de mecanismos de flexibilización interna del trabajo por parte del empleador.

Asimismo, en consonancia con esta modalidad de flexibilización de la jornada laboral, se encuentra acordado en el convenio colectivo de trabajo N° 755/06, más específicamente en los artículos 5 (Jornada de Trabajo Continuo), 6 (Jornada de Trabajo Discontinuo) y 7 (Cambio de Horario) incluidos en el Anexo "A" (Ver anexo), que la parte empleadora tiene el poder unilateral de alterar la distribución horaria del trabajo acorde a las necesidades operativas, funcionales y estacionales de la empresa. Desde una perspectiva comparativa, se destaca que estas modalidades de flexibilización de la jornada laboral no se encuentran presentes en el convenio colectivo de actividad N° 21/75.

Otra variable importante a destacar que se encuentra presente en el convenio colectivo de empresa N° 755/06, y no se encuentra incluida en el convenio colectivo de actividad N° 21/75, es la inclusión de artículos que evidencian una clara tendencia al disciplinamiento de la mano de obra por

parte del empleador en lo relativo al tratamiento de los conflictos laborales. En función del objetivo de establecer mayores regulaciones de la posible conflictividad laboral, en el artículo 5 (Relaciones Laborales) incluido en el Título II (Ordenamiento de las Relaciones) (Ver anexo) se apela a la figura convencional de la “paz laboral” para definir un tipo particular de relación acordada donde prevalece el diálogo cotidiano y fluido entre la empresa, los trabajadores y los representantes sindicales a todos los niveles como una condición indispensable para acceder a concretar determinados objetivos caracterizados como “comunes” a las partes.

Animado por el mismo principio de ampliación de los mecanismos de regulación de los conflictos laborales por parte del empleador, en el artículo 6 (Comisión Paritaria de Interpretación Permanente) y en los incisos e, f y g del artículo 7 (Funciones y Atribuciones) del Título II (Ver anexo) del convenio analizado, se estipula la creación de la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (COPIP). Esta Comisión tendrá, entre otras funciones, la intervención obligatoria de carácter conciliatoria en los diferendos individuales y colectivos que puedan suscitarse entre las partes, en una etapa posterior al agotamiento de la instancia de queja establecida en el convenio. Desde nuestra opinión, el acuerdo convencional de introducir obligatoriamente una instancia mediadora en el tratamiento del conflicto laboral constituye un procedimiento de regulación empresarial al posponer la intervención sindical en el mismo.

En relación a la actitud del sector sindical frente a la incorporación de los distintos mecanismos de flexibilización, tanto a nivel contractual como organizativo, en los convenios colectivos concertados en el contexto de la privatización de la actividad ferroviaria durante la década del 90', nos parece importante remarcar lo afirmado por el trabajador del sector (Marcelo Castro, coordinador de RRHH), quien testimonia una actitud de aceptación y una notable falta de intervención de la representación gremial durante la concreción de los procesos antes detallados. Una de las causas generadoras de la escasa contraposición por parte del sector sindical en relación a la introducción de disposiciones flexibilizadoras en los convenios colectivos es el debilitamiento social y político del actor gremial consecuentes a la desventajosa posición del mismo en el sistema de relaciones laborales generado por la nueva estructura política – económica implementada por los dos gobiernos menemistas.

Los desarrollos conceptuales de las autoras Marshall, A. y Perelman, L. en los textos “Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos” y “Estructura de la negociación colectiva en Argentina: ¿Avanzó la descentralización en los 90?”, sostienen que la pérdida de poder de negociación sindical es resultante de la situación crecientemente desfavorable en el mercado de trabajo. Un resultado de las reformas económicas fue el grave deterioro de las

condiciones en el mercado de trabajo debido al incremento del desempleo, que diezmo de manera acentuada el número de afiliados sindicales, disminuyendo notoriamente su poder.

En relación a la generación de desempleo, es importante remarcar las consecuencias negativas que tuvieron sobre el nivel de empleo las privatizaciones de los servicios públicos. En este punto, a diferencia de lo sucedido en otras empresas estatales que atravesaron procesos de privatización, en la cuales se produjeron olas masivas de despidos, en la actividad ferroviaria la estrategia fundamental para lograr la disminución del personal contratado consistió en el ofrecimiento de abultadas indemnizaciones a cambio de un retiro voluntario por parte de los trabajadores, como una modalidad de “despido encubierto” por parte de la empresa concesionaria. Según lo comentado en la entrevista por el empleado del sector (Marcelo Castro, coordinador de RRHH), existió una marcada aceptación del retiro voluntario por parte de los empleados, quienes destinaron primordialmente la suma indemnizatoria para realizar inversiones en emprendimientos de carácter cuentapropista.

En relación a lo anterior, el autor Juan Carlos Cena en el texto “El Ferricidio” destaca la notable reducción de trabajadores que ha tenido la actividad a partir de las privatizaciones, pasando de 98.134 trabajadores en 1988 cuando la empresa era Estatal a ser 17.000 en el año 1998 luego del proceso privatizador.

Otro factor resaltado por las autoras Marshall, A. y Perelman, L. que generó la notoria debilidad de la posición de los sindicatos para negociar salarios y condiciones de trabajo, además del crecimiento del desempleo, fue la difusión de formas de trabajo precario e informal. Asimismo, se destaca un debilitamiento gremial resultante de la des-estructuración, y consecuente fragmentación, del sistema tradicional de organización y representación sindical a partir de la política laboral desplegada durante la década del 90' que deliberadamente promocionó e implementó la negociación colectiva descentralizada (negociación colectiva a nivel de empresa en vez de a nivel de rama de actividad), trajo aparejado una acentuada individualización de las relaciones laborales.

En relación al caso de estudio, se develó a partir de las entrevistas realizadas tanto al trabajador del sector como al dirigente sindical, en tanto informantes clave, una estrategia particular de debilitamiento del poder sindical por parte de las empresas concesionarias de la actividad ferroviaria, originada y articulada durante la transición hacia la privatización pero sostenida hasta la actualidad a través de los distintos convenios colectivos concertados. Dicha estrategia particular develada ha consistido en forzar a una cantidad importante de empleados (aproximadamente 200), que no desempeñan cargos que se consideran de carácter jerárquico, a ubicarse como “no

convencionados” o como “fuera de convenio”, como una forma deliberada de disminución del número de empleados afiliados a las diferentes entidades sindicales presentes en la actividad.

Cabe mencionar lo citado por el dirigente sindical durante la entrevista en relación a la escasa posibilidad de oposición por parte del sector sindical frente al proceso de privatización y a la incorporación de medidas de carácter flexibilizador en los convenios colectivos durante la década del 90'. El dirigente sindical Aguirre, integrante de la comisión interna de la Unión Ferroviaria, subraya que la debilidad gremial estuvo asociada fuertemente a la imposibilidad por parte de la dirigencia de movilizar a la masa de trabajadores afiliados, e indica que éstos se encontraban altamente identificados con los argumentos explicitados por la ideología imperante justificatoria de los procesos de flexibilización y privatización (menor déficit fiscal consecuente a la privatización; mayor inversión, eficiencia y productividad por parte de las empresas privadas; justificaciones ya mencionadas en el presente trabajo).

Al analizar el contexto político-económico en el cual se concertó el segundo convenio colectivo analizado, destacamos que a partir del año 2003 se estableció una nueva estructura macroeconómica que determinó la instalación de un nuevo patrón de crecimiento de la economía que impactó positivamente sobre los niveles de ocupación en el mercado de trabajo, cuyo efecto en el sistema de relaciones laborales fue, entre otros, la expansión de la base de representación sindical que determinó una acentuada recuperación del poder del actor sindical. Asimismo, se desplegó por parte del gobierno una política laboral de aumento del salario mínimo, vital y móvil, con el objetivo de tender hacia la recuperación del salario real respecto a los niveles previos a la devaluación acaecida con posterioridad a la crisis del modelo de la convertibilidad. Dicha política gubernamental determinó el fomento de la negociación colectiva al impulsar la renovación periódica de los acuerdos y convenios salariales, lo cual generó una re-estructuración del sistema de relaciones laborales reposicionando al actor sindical en un lugar de mayor fortaleza.

En el caso particular de estudio, a partir del material obtenido tanto de la entrevista con el dirigente sindical como de la realizada con el representante del actor empresario (Pablo, Gerente de RRHH y apoderado legal de la empresa concesionaria), se evidencia el proceso de progresivo fortalecimiento del sector sindical en la actividad ferroviaria (desde el año 2003).

De acuerdo a lo relevado durante las entrevistas se evidencia un importante fortalecimiento de la parte sindical en la actividad ferroviaria que ha generado un consecuente mayor poder de negociación frente al actor empresarial, propiciando la concreción de convenios colectivos dónde se acuerdan condiciones cada vez más ventajosas para los empleados del sector tales como aumentos salariales, aumento del número de licencias, reconocimiento de viáticos y otro tipo de gastos,

incorporación de cláusulas sociales, entre otras. Dentro de las diferentes mejoras alcanzadas por la parte sindical, nos parece relevante destacar aquella lograda por el gremio de La Fraternidad que consiste en la reducción de la jornada laboral de los conductores eléctricos de 8 horas a 6 horas.

En relación al fortalecimiento progresivo del actor sindical en los últimos cuatro años, consideramos importante detallar el establecimiento de una tendencia hacia la homogeneización sindical, tanto en la actividad ferroviaria a través de una estrategia de articulación de los diferentes gremios presentes en la actividad, como entre sindicatos pertenecientes a diferentes ramas de actividad. En correlación a este aspecto particular relevado en la actividad de estudio, el representante de la parte empresaria destaca lo siguiente: *“Primero el transporte publico de pasajeros es una actividad regulada por el estado nacional, en cuanto a la tarifa, el boleto esta congelado desde el 96, dado que no se puede aumentar el boleto, entonces la empresa tiene que recurrir a la secretaria de transporte para obtener el reconocimiento de los mayores costos de las negociaciones que se lleven a cabo y por otro lado tenemos que los gremios están logrando una fuerza que no la tenían en la etapa menemista en la década del 90. Si bien los gremios que están acá en la empresa, son importantes no son los que marcan la línea a seguir. Acá hay gremios como la UOM, la UOCRA, SMATA como la UTA (de hecho tenemos ahora un conflicto con el subte, que son políticamente más fuertes que los que tenemos acá, pero es cuestión de días u horas para tener el contagio, digamos hay mucha comunicación. Hoy es asombroso ver como los gremios, los delegados y los dirigentes se comunican entre ellos porque tienen una logística armada mucho mas fuerte que hace años. Hoy vas a una negociación paritaria y te encontrás con un delegado que saca una nootebook terrible y esta conectado con una Palm y a su vez dirige los bombos que están en la puerta del Ministerio eso, el avance de la situación sindical es notorio”*. Asimismo, este informante clave destaca que la parte empresarial, como contrapartida a la tendencia de integración sindical y de homogeneización de las exigencias gremiales en el ámbito de la negociación colectiva, intenta conformar un bloque común. En función de lo anterior, destaca: *“Son todos por empresa, en el mismo grupo que es metropolitano, tenemos dos empresas, pero tenemos dos convenios con dos razones sociales distintas. Eso es algo que te quería comentar hace un ratito y se me paso, a medida que avanzamos en el tiempo como las demandas de los sindicatos son prácticamente las mismas en todos el concesionario, se tomo una modalidad que todas las empresas ferroviarias estamos mucho más cerca entonces encaramaos las negociaciones como una pseudo cámara, porque no somos una cámara de transporte, pero es decir, tanto las empresas como los sindicatos, digamos ellos se mueve en bloque, nosotros también”*.

Finalmente, en esta primer parte del desarrollo del trabajo consideramos conveniente incluir una característica importante de la actividad puesta de manifiesto en el proceso de investigación. A



partir de las entrevistas realizadas con el dirigente sindical y con el empleado del sector se devela la pervivencia hasta la actualidad de un rasgo particular relacionado con la fuerte identificación personal del trabajador ferroviario con su función laboral.

El autor Sennett, R. en capítulo 4 del texto “La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”, remarca que la identificación del trabajador con su rol laboral se asocia fuertemente al “orgullo del oficio”. En función de esto, el empleado del sector destaca en la entrevista: *“Nos sentíamos ferroviarios, yo soy ferroviario era como un sentimiento”*. En la expresión del informante clave se evidencian, asimismo, otras dos características resaltadas por el autor Sennett. Por una lado, el acentuado sentimiento de pertenencia propiciado por la identificación grupal entre los trabajadores, posibilitada por la fuerte identificación individual (evidenciándose notoriamente en la utilización del pronombre “nosotros”); y por otro lado, la mayor conciencia de sí mismos que poseen los trabajadores como consecuencia tanto de la identificación individual con su función laboral como de la acentuada identificación grupal generada.

Ambos entrevistados destacan que dicha acentuada identificación, tanto individual como grupal, constituyó una característica distintiva en los empleados de la empresa ferroviaria cuando la misma era estatal, asociada, a su vez, a la existencia de una continuidad generacional a través del ingreso a la empresa de la descendencia de los empleados.

Ambos informantes clave resaltan que los procesos de privatización y flexibilización laboral implementados en la década del 90’ en la actividad ferroviaria determinaron un debilitamiento de la identificación del trabajador ferroviario con su función laboral así como su identificación a nivel grupal, pero remarcaron que, en contraposición a dicha tendencia, a partir del año 2003, en función de diferentes cuestiones asociadas al re-posicionamiento del actor sindical en el sistema de relaciones laborales, hubo un acentuado fortalecimiento de dichas identificaciones asociado, conjuntamente, al restablecimiento de la estructura de continuidad generacional, antes mencionada, al ser recuperado por parte del sindicato el control de la bolsa de trabajo de la actividad.

## **2. Desarrollo**

### **2.2 Segunda Parte: Formas de inserción laboral en la actividad ferroviaria en trenes Metropolitanos Sur, General Roca.**

Al realizar un análisis de las formas de inserción laboral existentes en la actividad ferroviaria en el momento de celebración del convenio colectivo de trabajo a nivel de actividad N° 21/75, celebrado entre la parte sindical representada por la Unión Ferroviaria y la empresa estatal Ferrocarriles Argentinos, basándonos en los conceptos desarrollados por el autor Palomino en el texto “Trabajo y Teoría Social: Conceptos Clásicos y Tendencias Contemporáneas”, se destaca que en dicho convenio se contemplaba únicamente la posibilidad de la modalidad típica del trabajador asalariado, la cual combinaba la dependencia contractual y el mayor nivel de subordinación organizativa. El tipo de dependencia contractual contemplada en dicho convenio colectivo asumía las características del contrato estable por tiempo indeterminado siendo la única posibilidad ofrecida por la legislación laboral vigente, Ley 20.744, previo a la introducción en la misma de figuras de contratación flexibles, tales como el contrato a tiempo parcial. Como se detalló anteriormente en el trabajo, en el contenido del segundo convenio colectivo analizado N° 755/06 se evidencia la pervivencia de los efectos de los procesos de flexibilización incorporados durante los dos gobiernos menemistas de la década del 90’.

En relación a mecanismos de flexibilización contractual, realizando un análisis comparativo, se destaca que en el segundo convenio colectivo de empresa analizado N° 755/06 entre La Unión Ferroviaria y la empresa privada Transportes Metropolitanos General Roca S.A., además del contrato por tiempo indeterminado, se evidencia la incorporación a nivel convencional de la modalidad flexible de contratación de trabajo a tiempo parcial, modalidad legitimada por las modificaciones implementadas en la legislación laboral, la Ley de Contrato de Trabajo, mediante la Ley 24.465 sancionada en el año 1995.

En la primera parte del desarrollo del presente trabajo se ha destacado la incorporación convencional de mecanismos de flexibilización organizativa del trabajo a través de la polivalencia así como la determinación unilateral por parte del empleador de la extensión u acortamiento de la jornada laboral y la distribución desigual entre los días laborales de las horas de trabajo semanal.

Como surge de la entrevista de la entrevista realizada al dirigente sindical, en tanto informante clave, se relevó la existencia de una modalidad de inserción laboral novedosa en la actividad ferroviaria, en una etapa posterior al convenio colectivo de empresa N° 21/75 y en un momento anterior al convenio colectivo de actividad N° 755/06, específicamente durante la década del 90’. Empleando las conceptualizaciones del autor Palomino para caracterizar dicha modalidad novedosa de inserción laboral, que combina subordinación organizativa e independencia contractual, se concluye que la misma se vincula a las formas contemporáneas de subcontratación o tercerización. Tanto el dirigente sindical como el trabajador del sector destacaron que durante la década del 90’ la

empresa a cargo de la concesión, Transportes Metropolitanos General Roca S.A., contrató a otras empresas para que las mismas se hicieran cargo de los servicios de seguridad y de limpieza.

En este mecanismo de incorporación de trabajo en la empresa concesionaria a través de la mediación de otras empresas denominado subcontratación, el empleado se ubica bajo una doble sujeción, por un lado, a la empresa que lo contrata de manera directa y con la cual establece su dependencia contractual, y por otro lado, con aquella empresa donde desempeña su labor y a cuyas reglas organizativas se subordina, en este caso, la empresa concesionaria de los transportes ferroviarios.

La prestación de trabajos en una empresa por parte de los asalariados de otra empresa determina la estructuración de relaciones de trabajo de carácter trilateral, donde, por un lado, el trabajador se encuentra subordinado a la organización del trabajo de la empresa contratante y dependiendo contractualmente de la empresa subcontratada, y por el otro lado, las empresas involucradas establecen un contrato de carácter comercial.

Nos parece relevante destacar que la posibilidad de incorporación a nivel convencional de la modalidad de inserción laboral de subcontratación o tercerización estuvo determinada por la inclusión de dicha posibilidad en la legislación laboral, específicamente en la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), artículos 29, 29 bis y 30, a través del Art. 76 de la Ley N° 24.013, B.O. 17/12/1991, y del Art. 17 de la Ley N° 25.013, B.O. 17/11/2000 (Ver anexo). En el caso particular de estudio, en base al material extraído de las entrevistas realizadas, se considera que la implementación del mecanismo de subcontratación de determinados servicios en la actividad ferrocarril constituyó la incorporación de un proceso de precarización laboral.

Los empleados de los servicios de limpieza y seguridad al tornarse en personal de las empresas subcontratistas perdieron una serie de garantías laborales de las que gozaban anteriormente vinculadas a la estabilidad del empleo, la protección laboral y el nivel salarial.

Nos parece importante resaltar, como un rasgo particular de la actividad en estudio, la existencia de un proceso de des-precarización. Como resultante de un fuerte y extendido reclamo, los empleados de las empresas subcontratadas, en clara actitud opositora, lograron su reincorporación como asalariados directos de la empresa concesionaria. De la entrevista con el dirigente sindical se evidencia que la actitud gremial fue, por un lado, de apoyo a la exigencia de reincorporación de los empleados tercerizados a la empresa concesionaria pero, por otro lado, de disidencia con respecto a la metodología utilizada por los trabajadores para concretar dicho reclamo.

Es necesario mencionar que esta medida de acción directa ha sido llevada adelante por un sector de oposición gremial, un sector denominado anti-burocrático, cuya consigna central era la

incorporación de los terciarizados a planta. Fue este sector, y no el gremio, quien llevó adelante el conflicto apelando a medidas de acción directa, según lo mencionado por Aguirre en la entrevista. Estas medidas fueron acompañadas por distintos movimientos políticos y sociales, quienes participaron activamente del conflicto hasta el logro de la incorporación de los terciarizados. Consultado el Gerente de RRHH sobre este sector de oposición en particular, el mismo indica que no desconoce su existencia ni sus consignas, pero que no es el sector con el cual se sienta a negociar.

Otro tema que nos parece relevante destacar en esta segunda parte del trabajo es la situación actual de los empleados que, no teniendo cargos jerárquicos, fueron forzados por la empresa concesionaria a ser trabajadores no convencionales. Como detallamos anteriormente en el trabajo, a partir del año 2003, en función de la nueva estructura económica implementada, se desplegaron desde el Estado políticas laborales de aumento del salario mínimo, vital y móvil, fomentando la renovación periódica de los acuerdos y convenios salariales, otorgándole una importancia primordial a la negociación colectiva en la determinación de los salarios.

En este contexto, aquellos empleados que se encuentran “fuera de convenio” no han podido beneficiarse con el proceso de recuperación del salario real consecuente a los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos de trabajo a lo largo de los últimos cuatro años. Consecuentemente, se considera que los trabajadores no convencionales, han sufrido un proceso de precarización al no poder beneficiarse de aquellas garantías laborales de las que gozan aquellos empleados que se encuentran amparados por las cláusulas acordadas en los convenios colectivos.

## **2. Desarrollo**

### **2.3. Tercera Parte: Situación actual. Quite de concesión.**

El martes 15 de mayo de 2007 el gobierno nacional tomó la decisión de rescindir el contrato de concesión de explotación del servicio de las Líneas Gral. Roca y Belgrano Sur a la Empresa Transportes Metropolitanos S.A. (que agrupa a la empresa Transportes Metropolitanos General Roca S.A. y a la empresa Transportes Metropolitanos Belgrano Sur S.A). La decisión gubernamental se precipitó a raíz de los disturbios sociales (cuatro horas de tensión y enfrentamientos que finalizaron con 21 heridos y 16 detenidos, así como severos daños en la infraestructura de la Estación Constitución) acaecidos como consecuencia de una nueva cancelación de los servicios de trenes por parte de la empresa en un horario “pico” de utilización del ferrocarril por parte de los usuarios.

Cabe destacar que esta decisión del gobierno nacional estuvo antecedida por la remoción de la concesión a la Empresa Transportes Metropolitanos S.A. de la explotación del servicio de la Línea San Martín, en el año 2004, cuyo manejo fue entregado a la Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria (UGOFE), conformada por las otras tres empresas concesionarias de los demás servicios ferroviarios de transporte de pasajeros (Ferrovías, Trenes de Buenos Aires y Metrovías), a la cual actualmente se otorgó asimismo las Líneas Gral. Roca y Belgrano Sur.

El empresario Sergio Taselli, accionista principal de la Empresa Transportes Metropolitanos S.A., argumentó que las fallas en el servicio de transporte que han generado la cancelación provisoria del mismo han obedecido principalmente a la imposibilidad de realizar una inversión que posibilite el mejoramiento y la ampliación de la infraestructura necesaria para hacer frente a un aumento creciente de la demanda del servicio, resaltando que dicha imposibilidad se encuentra vinculada a la inexistencia de excedentes (ganancias) provenientes de la explotación del servicio ferroviario, pese a los subsidios otorgados por el Estado.

Los argumentos esgrimidos por parte del gobierno para justificar la rescisión del contrato de concesión estuvieron vinculados con el incumplimiento de cláusulas contractuales por parte de la empresa concesionaria en lo relativo al sostenimiento eficiente del servicio y al mantenimiento del material rodante.

En función del contexto actual antes detallado, nos parece relevante retomar las consideraciones previamente realizadas en el desarrollo del presente trabajo acerca de los objetivos que, durante la década del 90', impulsaron la privatización de la empresa pública que brindaba el servicio ferroviario. Uno de los argumentos esgrimidos, tanto por el Estado como por diferentes sectores sociales, que avalaban la privatización del servicio ferroviario fue que la misma era generadora de déficit fiscal, vinculándose dicho carácter deficitario a la alta ineficiencia en la administración del servicio.

A partir del tiempo transcurrido desde que diferentes empresas privadas se han hecho cargo del servicio ferroviario de pasajeros, se puede destacar que pese a que la transferencia al ámbito privado de dicha empresa estatal determinó una reducción considerable del déficit fiscal, por otro lado implicó una transferencia del erario público en concepto de subsidios, los cuales evidenciaron un progresivo aumento, creciendo, por ejemplo, de 222 millones de dólares anuales en el año 1988 a 406 millones de dólares anuales en el año 1998.

El objetivo de mejoramiento de la calidad de los servicios y de los bienes ofrecidos a la comunidad a partir de la Incorporación de tecnologías de gestión modernas que iba a traer aparejada

la privatización del servicio público, no sólo no se concretó sino que, por el contrario, se produjo un deterioro progresivo y constante del servicio así como un empobrecimiento sustancial de los bienes ferroviarios.

En función de lo anterior, el autor Juan Carlos Cena en el texto “El Ferricidio” destaca la reducción de las estaciones en funcionamiento, que pasaron de 2.085 en 1980 a 1.292 en 1998, así como la disminución de la red operable, que pasó de 35.746 Km en 1988 a 8.339 en 1998. Asimismo, las empresas privadas que se hicieran cargo de la concesión ferroviaria no realizaron las inversiones esperadas, aquellas que el Estado quebrado se veía imposibilitado de concretar.

Cabe destacar que en la estructura del contrato de concesión estaba contemplado que el Estado debía constituir un ente que cumpliera las funciones de control, regulación y supervisión del desempeño de la empresa concesionaria. En los hechos concretos, se produjo, por una parte, una tardía conformación de dicho ente regulador (recién a fines de 1992 cuando ya habían sido transferidos al sector privado varios tramos de la red ferroviaria, a través del Decreto N° 2.339, fue creada la Comisión Nacional de Regulación Ferroviaria, en el ámbito del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos) y por otra parte, la deficiente gestión desarrollada por el mismo determinó una falta de supervisión de las empresas concesionarias, permitiendo que se prolongase en el tiempo una situación de deterioro del servicio ferroviario.

Finalmente, nos pareció relevante explicitar el número total de empleados que dependerán contractualmente de la nueva empresa concesionaria Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria (UGOFE), diferenciando la línea en la cual desempeñan sus funciones laborales (Líneas Gral. Roca y Belgrano Sur) y detallando su pertenencia a los diferentes convenios colectivos concertados por los distintos gremios presentes en la actividad. Un dato relevante a destacar es la promesa por parte de la nueva empresa concesionaria de sindicalizar a todos los empleados “fuera de convenio” (205 empleados) en la órbita del sindicato de la Unión Ferroviaria.

#### Línea Gral. Roca

Convenio	Cantidad de Empleados
Unión Ferroviaria	2453
Asoc. de Señaleros	168
La Fraternidad	465
Fuera de Convenio	132
<b>Total</b>	<b>3218</b>

#### Línea Belgrano Sur

Convenio	Cantidad de Empleados
Unión Ferroviaria	621
Asoc. de Señaleros	25
La Fraternidad	125
Fuera de Convenio	73
<b>Total</b>	<b>844</b>

### 3. Conclusiones:

En función del detallado análisis conceptual desarrollado en el presente trabajo acerca de la evolución del instituto de la negociación colectiva en la rama de actividad ferroviaria en el período comprendido entre el año 1975 y 2006, nos parece adecuado afirmar que hasta el año 2003 los convenios colectivos firmados a posteriori del proceso de privatización han implicado un deterioro sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores del sector vinculado a la incorporación en los mismos de diferentes modalidades de flexibilización laboral, tanto a nivel organizacional como contractual. Cabe destacar que la inclusión de mecanismos flexibilizadores a nivel convencional estuvo posibilitada por distintas modificaciones en la legislación laboral generadas por las políticas estatales. Este pronunciado desmejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados estuvo asociado a la débil posición en la cual quedó ubicado el actor sindical en la nueva estructura de relaciones laborales generada a partir del modelo político-económico implementado inicialmente en el año 1976 y consolidado durante la década del 90' por los diferentes gobiernos nacionales.

Consideramos que la inclusión de cláusulas convencionales que acentúan el proceso de sustancial deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores ferroviarios se detiene en el año 2003, evidenciándose desde entonces, por el contrario, una tibia pero sostenida recuperación de algunos de los beneficios que habían sido perdidos anteriormente. La posibilidad de mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores ferroviarios a través de la renegociación de convenios colectivos más favorables se encuentra vinculada con el aumento del poder de negociación adquirido por el actor gremial en el nuevo sistema de relaciones laborales consecuente al nuevo modelo macroeconómico establecido por el Estado. Nos parece relevante destacar que, conjuntamente con el fortalecimiento del actor sindical, la nueva estructura de relaciones laborales evidencia una actitud estatal de mayor intervencionismo a través de políticas salariales y de fomento de la negociación colectiva. Asimismo, se observa una mayor presencia del Estado en el control, regulación y supervisión del desempeño de las empresas concesionarias de servicios privatizados, como es el caso de la actividad ferroviaria, desplegando una fuerte intervención frente a situaciones de incumplimiento de cláusulas contractuales por parte de las mismas.

Finalmente, en base al análisis desarrollado es notorio que los objetivos que promovieron la privatización del servicio ferroviario no fueron alcanzados, observándose, por el contrario, un deterioro del servicio brindado a los usuarios, un desmejoramiento de la infraestructura ferroviaria perteneciente al Estado y una degradación de la condición laboral de los trabajadores del sector.

#### **4. Anexos**

- Convenio Colectivo N° 755/06.
- Convenio Colectivo N° 21/75.
- Entrevista a dirigente sindical.
- Entrevista a empleado del sector.
- Entrevista a representante de la parte empresarial.
- Convenio colectivo de Trabajo de empresa celebrado en el año 2006 entre la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos y la empresa Transportes Metropolitanos Gral. Roca S.A.
- Convenio colectivo de Trabajo de empresa celebrado en el año 2006 entre EL sindicato La Fraternidad y la empresa Transportes Metropolitanos Gral. Roca S.A.
- Gastiazoro, Eugenio. (1988). Ferrocarriles. Historia, actualidad y propuestas. Editorial Agora.
- “Informe Ferrocarriles. Área Metropolitana”. Comisión de Investigación del ARI. Coordinación General: Elisa Carrió. Elaboración y redacción: diputado nacional Adrián Pérez.
- Artículo 92 ter, Ley N° 24.465.
- Artículo 25, Ley N° 24.013.
- Artículos 29, 29 bis y 30, Ley N° 20.744.
- Artículos periodísticos de actualidad relacionados con la rescisión del contrato de concesión.

## 5. Referencias Bibliográficas

- Ley Nacional de Empleo (24.013).
- Ley 24.465.
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744).
- Ley 11.544 y su Decreto Reglamentario 16.115/33.
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 755/06.
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 21/75.
- Decreto N° 666/89.
- Ley 23.696 (17/08/89).
- Decreto N° 1.143/91.
- Decreto N° 502/91.
- Cedrola, G. (2003). El debate internacional actual sobre las relaciones de trabajo: enfoques y teorías contemporáneas. En Universidad de Bologna sede Buenos Aires, *El Estado de las*



*relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR.* Seminario anual de discusión.

- Lucena, H. (1999). El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. En E. De la Garza Toledo (coord.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO.
- Palomino, H. (2004, actualizado 2006). *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. Documento de cátedra que constituye el resumen de dos estudios previos del autor: a) (2001). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales* No 17. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay; y b) (2003). Las relaciones colectivas e individuales de trabajo frente a los cambios ocupacionales y sociales En Universidad de Bologna sede Buenos Aires, *El 3 Estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR*. Seminario anual de discusión.
- Bisio, R.; Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999). Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973. En A. Fernández y R. Bisio (comps.), *Política y Relaciones laborales en la transición democrática argentina* (pp.135-179). Buenos Aires: Lumen/ Humanitas.
- Novick, M. y Tomada, C. (2001). Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical. En *Cuadernos del Cendes, Año 18, No 47, Segunda época*, 79-110.
- Palomino, H. (2005). Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. En J. Suriano (dir.), *Nueva Historia Argentina* (pp. 377- 442). Tomo X Dictadura y Democracia, cap. VII. Buenos Aires: Sudamericana.
- Palomino H. y Trajtemberg, D. (2007). El auge contemporáneo de la negociación colectiva. *Revista Trabajo, No. 3*, Nueva Época.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2004). Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos. *Revista estudios sociológicos*. [Versión electrónica], No 65, 22(2), 409-434. Disponible en <http://revistas.colmex.mx>
- Marshall, A. y Perelman L. (2002, primer semestre). Estructura de la negociación colectiva en Argentina: ¿Avanzó la descentralización en los 90?. *Estudios del Trabajo*, 23, 3-31.
- Daniel Aspiazu. (2002). Las Privatizaciones en la Argentina. Diagnóstico y propuestas para una mayor competitividad y equidad social. Fundación Osde -Ciepp.

- Juan Carlos Cena (integrante del Mo.Na.Re.FA (Movimiento Nacional por la Recuperación de los Ferrocarriles Argentinos). Especial trenes: hacia un estado de situación.  
[www.anred.org/article.php3?id\\_article=2015](http://www.anred.org/article.php3?id_article=2015).
- “Informe Ferrocarriles. Área Metropolitana”. Comisión de Investigación del ARI. Coordinación General: Elisa Carrió. Elaboración y redacción: diputado nacional Adrián Pérez.