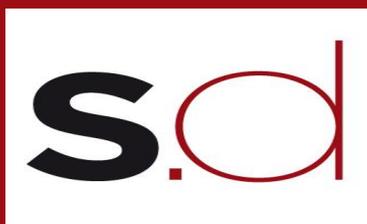


## **TRABAJANDO EN EL SUBTE.**

Un informe sobre los trabajadores del Subte de la Ciudad de Buenos Aires.

por **Rafael Gentili**  
(con la colaboración de **Andy Tow**)



Analizamos la estructura de la empresa Metrovías y la composición demográfica de los trabajadores del subterráneo.

12-2014

## **Aclaración preliminar.**

El presente Informe está hecho en base a la información contenida en el Anexo 19 del Acuerdo de Operación y Mantenimiento (AOM) suscripto, en abril de 2013, entre SBASE y Metrovías.

Dicho Anexo contiene la estructura organizacional de la empresa Metrovías y el listado de los 4034 trabajadores del subterráneo con su número de legajo, nombre y apellido, DNI, puesto, departamento y/o gerencia de la cual depende y convenio aplicable.

Luego de un intenso debate interno sobre la conveniencia de que una organización de la sociedad civil publicara datos personales de terceros (en este caso, los nombres, legajo y DNI de los trabajadores del subte), decidimos precautoriamente no hacer públicos esos datos. Por lo tanto, en SUBTE.data se puede acceder a la estructura organizacional y al listado de los trabajadores con los datos de puesto, departamento y/o gerencia de la cual depende y convenio aplicable ([link](#)).

Con estos datos, que están disponibles en nuestra web para el uso de quien lo desee, elaboramos la primera parte de este Informe. Con los otros datos, particularmente con el DNI, hicimos la segunda parte y las tablas dinámicas que lo acompañan.

Es importante resaltar que este es el único dato cuya publicidad hemos restringido. Somos de la idea de que, con el debido cuidado, estos datos deberían ser de acceso público dado que se trata de trabajadores de un servicio público, que recibe un importante subsidio estatal, por lo que están alcanzados por el control público y social que pesa sobre todos los servidores públicos. Al mismo tiempo, entendemos que no corresponde que sea un particular, como nosotros, quien haga públicos esos datos. En todo caso, debería hacerlo el Estado, a través del organismo pertinente o, en su defecto, la empresa concesionaria.

Efectuada esta aclaración corresponde entrar en tema.

## Introducción.

En este Informe nos dedicamos a analizar, en una primera parte, la estructura organizacional y de los trabajadores de la empresa Metrovías, operadora del servicio de subterráneo en la Ciudad de Buenos Aires. En una segunda parte, analizamos la composición demográfica de los trabajadores del subterráneo.

A fin de establecer el domicilio de residencia y el rango de edad, hemos cotejado dicha base con el padrón electoral y otras bases de datos de acceso público, tarea para la que hemos contado con la invaluable colaboración de **Andy Tow**, autor de las tablas dinámicas que acompañan el presente Informe, que se pueden consultar en nuestro sitio web.

Desde [SUBTE.data](#) nos proponemos hacer un estudio sistemático de todas las áreas que hacen a la operación del servicio de subte. Este Informe es una muestra de la utilidad que se le puede dar a esta información. Y, al mismo tiempo, es una invitación a que otros también lo hagan y así lograr un mejor control ciudadano sobre el servicio y las agencias estatales responsables de supervisarlos.

Estudiar la composición de los trabajadores es un aspecto fundamental que, sin embargo, hasta ahora no había sido explorado.

Por un lado, los trabajadores son los que garantizan que el servicio funcione, todos los días, y más allá de los contratiempos que plantea una gestión empresarial que ha estado orientada en sacar el mayor beneficio económico antes que en invertir en mejoras en el servicio.

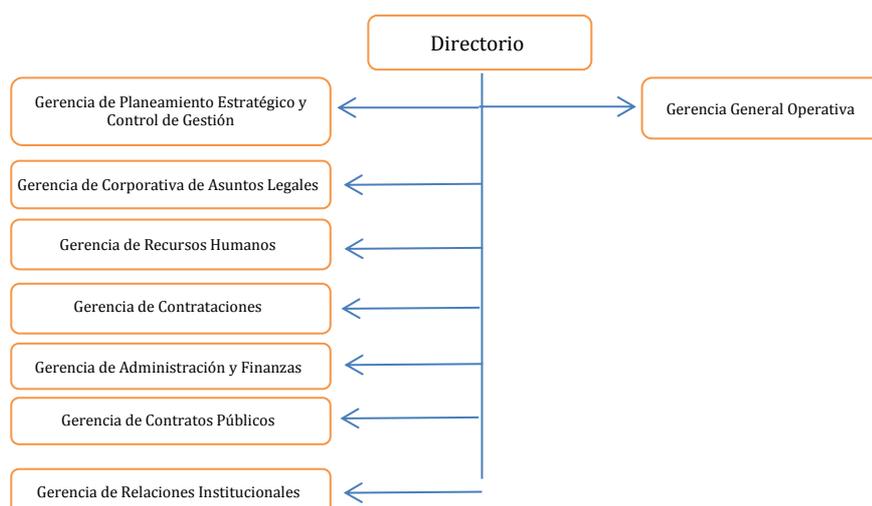
Por el otro, el rubro “Mano de Obra” representa el 70,3% del total de costo de operación del servicio por parte de Metrovías (según Anexo 2.B del AOM) y el 57,8% si se contabilizan los costos de seguridad y depreciación de infraestructura y material rodante -que es lo que hace SBASE al momento de calcular el valor de la tarifa técnica).

Ambas razones lo transforman en un rubro relevante y como tal merece ser analizado.

## PRIMERA PARTE

### Organización Empresaria.

De acuerdo a lo que surge del Organigrama informado por Metrovías en el Anexo 19 del AOM, la estructura organizacional está compuesta por un Directorio y 8 Gerencias. A su vez, cada una de estas Gerencias tiene su propio organigrama. Ahora bien, no existe un criterio de estructura uniforme: debajo de una gerencia puede haber otras “gerencias” (es el caso de la Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y de la Gerencia General Operativa) como jefaturas (Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas, por caso). Esta situación dificulta el análisis de la estructura interna de la empresa, sus jerarquías e interrelaciones.



Al mismo tiempo, esta estructura presenta una particularidad: de los 4034 trabajadores declarados por la empresa, 244 están afectados a tiempo parcial al proyecto subte, ya que el resto del tiempo estarían afectados a otras unidades de negocio del Grupo. Se trata de personal de conducción y profesionales altamente capacitados. Habría que ver qué sucede con este personal en la hipótesis de que Metrovías no continúe a cargo del servicio al finalizar el contrato.

## Análisis de la Planta de Trabajadores.

Como se puede apreciar en el Cuadro 1, el 95% de los trabajadores del Subte se concentran en la Gerencia General Operativa, de la que dependen 5 gerencias y 4 jefaturas. Lo cual es lógico dado que se trata de la Gerencia a cargo de la operación del servicio.

**Cuadro 1: Distribución de los Trabajadores según Gerencia y Convenio Colectivo de trabajo (a marzo 2013).**

Convenios Colectivos	Gerencia General Operativa	Gerencia de Administración y Finanzas	Gerencia de Recursos Humanos	Gerencia Corporativa de Asuntos Legales	Gerencia de Relaciones Institucionales	Gerencia de Planeamiento Estratégico y Control de Gestión	Gerencia de Contrataciones	Gerencia de Contratos Públicos	Totales
UTA	3.174	37							3.211
APSESBA	370	10							380
FUERA CONVENIO	294	53	52	12	12	8	6	6	443
<b>TOTALES</b>	<b>3.838</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4.034</b>

Fuente: Elaboración propia en base al Anexo 19 del AOM.

Por otra parte, en lo que se refiere al régimen sectorial aplicable, el 80% de los trabajadores del subterráneo se rige por el convenio colectivo de la Unión Tranviaria Automotor (UTA), el 9% por el convenio de la Asociación del Personal de Supervisión de la Empresa de Subterráneos de Buenos Aires (APSESBA) y el 11% restante se encuentra fuera de la regulación de los convenios colectivos.

Cabe destacar que el 98% de los trabajadores conveniados se desempeña en la Gerencia General Operativa y sólo el 2% en la Gerencia de Administración y Finanzas. En el resto de las Gerencias, la totalidad de los trabajadores está fuera de convenio.

Otro aspecto relevante es la distribución de los cargos directivos dentro de la estructura y según el encuadramiento convencional. Como se observa en el Cuadro 2, del total de trabajadores del subte, solo 497 se desempeñan en algún cargo directivo, esto es, un 12%. Ahora bien, si se analiza según el convenio colectivo, surge que del universo de trabajadores encuadrados en el convenio de la UTA, la cantidad de puestos con personal a cargo es 0 (cero). Por el contrario, el 96% de los trabajadores de APSESBA ostenta un cargo de jefatura; y ese porcentaje se reduce al 30% en los casos de los trabajadores fuera de convenio. Por lo tanto, la proporción de "jefes" sobre el total de trabajadores de estos dos encuadramientos laborales alcanza el 60%.

El alto porcentaje de trabajadores de APSESBA que desempeñan cargos de conducción se explica por su propia constitución. Se trata de un sindicato y un convenio de personal jerárquico del subte.

Por otra parte, si comparamos el perfil de jefaturas que desempeña el personal encuadrado en APSESBA y el personal fuera de convenio, observamos que los primeros

desempeñan puestos de supervisión mientras que los segundos ocupan los cargos de conducción de jefes a gerentes.

**Cuadro 2: Puestos de Conducción por Gerencia y Convenio Colectivo de trabajo (a marzo 2013).**

Convenios Colectivos	Gerencia General Operativa	Gerencia de Administración y Finanzas	Gerencia de Recursos Humanos	Gerencia Corporativa de Asuntos Legales	Gerencia de Relaciones Institucionales	Gerencia de Planeamiento Estratégico y Control de Gestión	Gerencia de Contrataciones	Gerencia de Contratos Públicos	Totales
UTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
APSESBA	355	10	0	0	0	0	0	0	365
FUERA CONVENIO	89	15	15	5	3	2	2	1	132
<b>TOTALES</b>	<b>444</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>497</b>

Fuente: Elaboración propia en base al Anexo 19 del AOM.

Finalmente, en lo que respecta a las jefaturas, en el Cuadro 3 se observa la incidencia de puestos de dirección sobre el total de trabajadores de cada Gerencia y el total general de trabajadores del subte. Así, mientras la Gerencia General Operativa tiene la menor proporción de jefes (11%), la Gerencia Corporativa de Asuntos Legales tiene la mayor: 42% de jefes sobre el total de trabajadores del área. A nivel de toda la empresa, la incidencia es del 12%, similar al de la primera gerencia citada.

**Cuadro 3: Incidencia de Puestos de Conducción sobre total Trabajadores de cada Gerencia (a marzo 2013).**

	Gerencia General Operativa	Gerencia de Administración y Finanzas	Gerencia de Recursos Humanos	Gerencia Corporativa de Asuntos Legales	Gerencia de Relaciones Institucionales	Gerencia de Planeamiento Estratégico y Control de Gestión	Gerencia de Contrataciones	Gerencia de Contratos Públicos	Totales
Trabajadores	3.838	100	52	12	12	8	6	6	4.034
Jefes	444	25	15	5	3	2	2	1	497
Incidencia	12%	25%	29%	42%	25%	25%	33%	17%	12%

Fuente: Elaboración propia en base al Anexo 19 del AOM.

Dado la relevancia de la Gerencia General Operativa en el conjunto de la organización, analizaremos a continuación su composición y distribución interna.

## Gerencia General Operativa.

La Gerencia General Operativa está compuesta por una Gerencia de Operaciones de la que, a su vez, dependerían 4 Gerencias; una Gerencia de Logística (al mismo nivel jerárquico que las gerencias que dependen de la Gerencia de Operaciones); y 4 Jefaturas, de nivel inferior (ver Organigrama en Anexo 1).

A su vez, dentro de estas Gerencias y Jefaturas se despliegan otras jefaturas, con una apertura de hasta 3 niveles. En toda la Gerencia hay 444 puestos de mando sobre 497 que hay en toda la empresa, lo que representa el 89%, proporción que guarda relación con la incidencia que tiene esta Gerencia (95%) sobre el total de trabajadores del subterráneo.

**Cuadro 4: Distribución del Personal de la Gerencia General. Operativa según Convenio Colectivo (a marzo 2013).**

	UTA		APSESBA		FUERA CONVENIO		TOTAL	
	Jefes	Total Trabajadores	Jefes	Total Trabajadores	Jefes	Total Trabajadores	Jefes	Total Trabajadores
Gerencia General	0	0	0	0	2	3	2	3
Gerencia de Logística	0	0	0	0	5	34	5	34
Gerencia Mantenimiento Material Rodante	0	451	63	63	16	39	79	553
Gerencia Mantenimiento Instalaciones Fijas	0	860	108	108	30	80	138	1.048
Gerencia de Tráfico	0	928	112	127	16	35	128	1.090
Gerencia Estaciones y Boleterías	0	935	64	64	10	36	74	1.035
Jefatura Seguridad Operativa y ATO	0	0	8	8	0	3	8	11
Jefatura Gestión de Calidad y Control Interno	0	0	0	0	1	4	1	4
Jefatura de Control de Calidad de Producción	0	0	0	0	3	9	3	9
Jefatura de Seguridad	0	0	0	0	6	51	6	51
<b>Totales</b>	<b>0</b>	<b>3.174</b>	<b>355</b>	<b>370</b>	<b>89</b>	<b>294</b>	<b>444</b>	<b>3.838</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Anexo 19 AOM.

En el Cuadro 4 se detalla la distribución del personal de esta Gerencia en las diferentes áreas operativas así como la cantidad de puestos de mando de cada una. Como se puede observar, tres gerencias (Mantenimiento de Instalaciones Fijas, Tráfico y Estaciones y Boleterías) concentran el 82,6% de trabajadores de la Gerencia General Operativa.

Dicho de otra manera, de los 4.034 trabajadores del subte, 3.173 se concentran en tres áreas operativas, ubicadas en un cuarto nivel del organigrama empresarial.

Por otra parte, desde el punto de vista del encuadramiento convencional, la relación se mantiene. El 82,6% del total de trabajadores del área están bajo el convenio colectivo de la UTA, 9,7% están encuadrados en APSESBA y el 7,7% restante está fuera de convenio.

## SEGUNDA PARTE

En lo que respecta a los datos demográficos de los trabajadores del subterráneo, en las tablas dinámicas que están [aquí](#), se pueden hacer múltiples combinaciones. Sin embargo, realizaremos a continuación una breve descripción de acuerdo a los criterios de agrupamiento del personal que hemos utilizado en la primera parte.

Del cotejo de los documentos de identidad de los trabajadores del subte con el padrón electoral de la Ciudad de Buenos Aires, surge que solo el 34% de los trabajadores tiene su domicilio en la Ciudad. Es de suponer que el resto (66%) tendría radicado su domicilio en la provincia de Buenos Aires, ya que de otra manera sería imposible que pudiera concurrir a su trabajo diariamente (ver Cuadro 5).

Si bien se suelen dar casos en que el lugar de domicilio que figura en el documento de identidad no coincide con el efectivo lugar de residencia, no existe otra información pública fidedigna para cotejar esta información. Por otra parte, aun cuando fueran muchos estos casos, difícilmente sean tantos como para alterar el resultado final que expresa que una amplia mayoría de los trabajadores del subte no reside en la Ciudad de Buenos Aires.

**Cuadro 5:**  
**Lugar de Domicilio.**

CABA	34%
OTRO	66%

Fuente: Elaboración propia en base Anexo 19 AOM y Padrón CABA.

En lo que se refiere al sexo de los trabajadores del subte, del Cuadro 6 surge que el 82% es varón y solo el 18% es mujer. De acuerdo al convenio colectivo aplicable, esta proporción se mantiene entre los trabajadores encuadrados en UTA, aumento significativamente entre los trabajadores de APSESBA y disminuye levemente entre los trabajadores fuera de convenio.

**Cuadro 6:**  
**Sexo según área y cargo.**

	Varones	Mujeres
UTA	81%	19%
APSESBA	93%	7%
FUERA CONVENIO	78%	22%
JEFES	92%	8%
RESTO	80%	20%
TOTALES	82%	18%

Fuente: Elaboración propia en base Anexo 19 AOM.

Por otra parte, en lo que respecta a los cargos de jefatura, la disparidad es aún mayor: sólo el 8% de los cargos de mando son desempeñados por mujeres (el 7% entre trabajadores nucleados en APSESBA y el 10% entre trabajadores fuera de convenio).

Analizados por grupo etario (ver Cuadro 7) la relación se mantiene en los promedios generales en los primeros 4 grupos (de 20 a 59 años), disminuye la participación de mujeres en la franja de 60 a 69 años y aumenta significativamente en el grupo de más de 70 años. Sin embargo, se trata de 18 trabajadores en esta franja etaria con lo cual su incidencia es marginal.

Por otra parte, analizados sobre el conjunto de trabajadores, surge que el 80% del personal del subte se concentra entre los 30 y los 59 años de edad, siendo la franja más numerosa la de entre los 40 y los 49 de edad. Se podría decir que se trata de una pirámide estacionaria en proceso de envejecimiento, con una base estrecha (de 20 a 29 años), del mismo ancho que la cúspide (de 60 a más de 70 años).

**Cuadro 7:**  
**Grupos Etarios por sexo e Incidencia sobre total.**

Grupos Etarios	Varones	Mujeres	Ambos
De 20-29	82%	18%	9%
De 30-39	79%	21%	27%
De 40-49	82%	18%	32%
De 50-59	82%	18%	21%
De 60-69	87%	13%	9%
+ de 70	61%	39%	0,4%
S/D	86%	14%	3%
Totales	82%	18%	100%

Fuente: Elaboración propia en base Anexo 19 AOM.

## Conclusiones.

El presente trabajo ha sido eminentemente descriptivo, evitando en lo posible realizar una valoración de los datos que surgieron del cotejo de la información analizada.

No corresponde aquí analizar si son buenos, regulares o malos datos. Simplemente, son datos, con todo el poder que eso conlleva. Nuestra función es ponerlos a disposición de la opinión pública y de los actores institucionales y sociales interesados en la problemática del subterráneo, el principal servicio público de transporte gestionado en su totalidad por el gobierno autónomo de la Ciudad de Buenos Aires.

Sin lugar a dudas, el futuro del subte está asociado a su proceso de extensión y de modernización, que, a su vez, están muy asociados a la dimensión de la plantilla de trabajadores. Esto implica que transitar ese proceso siempre es complejo y exige funcionarios públicos (y, en su caso, gestores privados) con la suficiente destreza como para hacerlo con el menor conflicto posible y sin que el costo lo terminen pagando los trabajadores y los usuarios.

Buenos Aires, diciembre de 2014.

ANEXO.

