



1

NOS SOSTIENE EL SINDICATO

El subte porteño
entre el ajuste y el
asbesto







NOS SOSTIENE EL SINDICATO

El subte porteño
entre el ajuste y el
asbesto

Nos sostiene el sindicato. El subte porteño entre el ajuste y el asbesto.

Dirección y edición: Tania Rodríguez

Análisis y redacción: Francina Cassino

Diseño: Fabiana Barreiro

Esta publicación es resultado de la investigación desarrollada en el marco de la convocatoria “Estado de los Derechos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina”, impulsada por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires (abril-agosto 2026).

Proyecto de investigación: Transformaciones del trabajo y protección laboral en la Ciudad de Buenos Aires: desigualdades, capacidades estatales y experiencias sindicales (2020–2025).

Equipo: Tania Rodríguez, Daniel Cieza, María Andrea Cuéllar Camarena, Lucía Bachoer, Daniela Andrea Maciel, Francina Cassino, Santiago Parrilla.

Un análisis del sector del transporte subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires, con eje en las transformaciones del empleo, las condiciones sanitarias y las estrategias sindicales de defensa de derechos entre 2020 y 2025.¹

Introducción

El transporte subterráneo forma parte de la vida cotidiana de millones de pasajeros de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sus seis líneas (A, B, C, D, E y H) y el premetro trasladan a cientos de miles de trabajadores, estudiantes, jubilados y turistas, pero las condiciones que hacen posible que el servicio funcione permanece fuera de la mirada de quienes viajan. Detrás de cada tren hay conductores y conductoras, guardas, señalistas, maniobristas, personal de estaciones, limpieza y trabajadores de talleres que sostienen un sistema que funciona durante el día y parte de la noche. En términos de relación laboral, se trata de un sector fuertemente formalizado y homogéneo en su forma jurídica de contratación, ya que el personal se desempeña en relación de dependencia con la empresa concesionaria del servicio, Emova Movilidad S.A, bajo convenio colectivo de trabajo (CCT 384/99)².

Este dossier reconstruye las características del sector desde la perspectiva de sus trabajadores y trabajadoras, a partir de nueve entrevistas realizadas entre mayo y julio de 2026 a trabajadores de distintos sectores y líneas, quienes integran la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro (AGTSyP), conocida como Metrodelegados, surgida en 2008 luego de un proceso de escisión respecto de la Unión Tranviarios Automotor (UTA), que había representado históricamente al sector y continúa interviniendo en la negociación paritaria del gremio. A lo largo de las entrevistas relevadas emerge una fuerte identidad sindical, construida en buena medida en contraposición a la empresa empleadora. El sector involucra además actores estatales: Subterráneos de Buenos Aires S.E. (SBASE), organismo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires titular de la red y concedente del servicio, y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires como jurisdicción política responsable.

¹ Resultado de una investigación desarrollada para CLACSO y la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires (abril-agosto 2026).

² El corpus de entrevistas no registra modalidades autónomas o tercerizadas de contratación, aunque esto no descarta su existencia en el sector.

A este panorama general se suma un rasgo estructural que atraviesa con fuerza las entrevistas, la coexistencia de perfiles y trayectorias muy distintas dentro del propio colectivo. Un señalista lo sintetiza con precisión: *"...el 66% del personal es de tráfico y de estación. Tienen unos riesgos y una forma de vincularse con el trabajo específica, más vinculado a ser operario de tren, son trabajos como reproductivos. Las áreas técnicas no son el corazón de eso y tienen unos riesgos totalmente diferentes y una percepción del trabajo totalmente diferente"*. Entre quienes fueron entrevistados hay trayectorias muy distintas: desde quien ingresó a los 55 años, tras una carrera como diseñadora freelance, y hoy trabaja como asistente de premetro, hasta quien entró *"en nombre de su madre"* por la bolsa de trabajo familiar y hoy es guarda de Línea A. Esta heterogeneidad se traduce en escalas de movilidad interna bien delimitadas, que la mayoría de los relatos recorre de manera ascendente, muchas veces por concurso, a lo largo de los años.

El ingreso al subte aparece, en casi todos los casos, como un punto de inflexión biográfico antes que como un trabajo más. Se narra en términos de un "antes" precario o informal y un "después" con acceso a derechos: *"me encontré un mundo donde se podía realmente protestar, donde realmente se podía buscar mejores condiciones laborales... tener estabilidad, estar en blanco. Hace 22 años que estoy acá y cada día mejorando nuestras condiciones. Para mí fue radical el cambio"*, sostiene uno de los guardas entrevistados. Esta lectura material del empleo convive con una dimensión subjetiva igualmente relevante, ya que se describe al subte, a través de la pertenencia sindical, como un espacio de formación personal y política. Una conductora resume esa doble función al afirmar que *"el trabajo también fue mi escuela, el sindicato fue mi escuela"*, mientras que otro trabajador sostiene que la organización gremial *"me construyó y me construye muchísimo todavía como persona"*. La vía de ingreso predominante es la bolsa de trabajo de base familiar o de conocidos³, una herramienta que el sindicato referencia no solo como forma de resistencia sino como política concreta de carácter estratégico frente a la falta de reposición de personal. En los últimos dos años ingresaron más de 100 trabajadores y trabajadoras por esta vía, sobre un total de 415 desde su creación. En varios testimonios, la politización no antecede al ingreso, sino que se produce dentro del propio proceso de trabajo.

La jornada de 6 horas, obtenida en 2003 tras el proceso de separación de la UTA, aparece como un logro histórico que una conductora llama "lo más icónico" del proceso sindical, aunque más adelante advierte sobre sus costos: *"tuvimos grandes victorias a nivel colectivo... pero esos beneficios trajeron aparejados otros problemas que a los 20 años no ves, y a los 50 los sentís: hoy tenemos comprometida la salud"*. Ese matiz retrospectivo introduce una tensión que recorre buena parte de las entrevistas, ya que la percepción de mejora convive con la persistencia de riesgos laborales no resueltos (la exposición al asbesto, la humedad edilicia, lesiones).

Finalmente, el sector se caracteriza por una fuerte cultura de pertenencia colectiva que trasciende la tarea concreta: *"hay algo de lo colectivo que intentamos mantener y fomentar... la mejor parte del laburo es cruzarme con mis compañeras y compañeros"* (guarda de Línea A). Esta distinción entre tarea y pertenencia sindical permite entender al subte porteño no solo como un sector de transporte urbano, sino como un espacio de sociabilidad, disputa y construcción de identidad fuertemente mediado por la organización gremial.

³ Las entrevistas no registran menciones relevantes a trayectorias migrantes ni a desigualdades territoriales significativas. Esta ausencia es en sí misma un dato. Expresa el carácter fuertemente formalizado y sindicalizado de un mercado de trabajo al que se accede sobre todo mediante mecanismos regulados, como la bolsa de trabajo gremial, y no por vías informales más permeables a esas poblaciones.

Características laborales y acceso a derechos

En cuanto a la composición salarial, los testimonios coinciden en un esquema de salario básico con ítems variables, viáticos, presentismo, turno noche, antigüedad, conectividad en el caso del premetro, complemento según la categoría. La organización de la jornada laboral de 6 horas diarias, que varían según línea y función, se organiza mediante un fichero de antigüedad que se actualiza dos veces al año, en invierno y verano, según la demanda de pasajeros. Dentro de una ventana de aproximadamente 20 días al inicio de cada fichero, las y los propios trabajadores pueden intercambiar horarios entre compañeros para acomodar necesidades personales o de cuidado. Un guarda cambió su horario habitual con un compañero *"porque me ocupo de mis hijes a la mañana"*. Quienes no tienen un servicio fijo asignado, es decir, el personal "a órdenes", que cubre licencias médicas, vacaciones y otras eventualidades, quedan sujetos a una rotación de hasta tres horas por encima o por debajo de un horario base, con mucha menor previsibilidad. Una guarda lo describe como *"el último lugar... una incertidumbre porque no te permite hacer ningún tipo de planes y termina siendo bastante agotador"*.

Haber logrado convencionar un sistema de ascensos justo, igualitario y con pautas claras para el conjunto fue una conquista central para la organización sindical y para el conjunto de trabajadores y trabajadoras del subte. Fue una pelea que AGTSyP llevó adelante frente a una situación anterior en la que los ascensos se usaban como herramienta de disciplinamiento, asociada a afinidades con la patronal. Así se logró establecer un sistema con criterios objetivos, que pondera asistencia, puntualidad, estudios, antigüedad y sanciones, e incluyó como novedad la exigencia de título secundario, aunque con la facilidad de terminarlo mientras se asciende para quien no lo tiene.

Ese sistema, sin embargo, depende de que haya vacantes reales para ascender. Ahí aparece un obstáculo que la negociación colectiva no puede resolver por sí sola, ya que la falta de reposición de personal frena, en el contexto actual, el circuito de ascensos, incluso para quienes reúnen el puntaje necesario. Un guarda lo describe así: *"está muy frenado porque es un contexto donde no está ingresando gente. Entonces no hay ascensos, o sea, depende mucho del ingreso de personal que puedas ascender"*. El maniobrista da cuenta del mismo fenómeno desde su propia trayectoria, ya que mientras él llegó a la categoría más alta del convenio apenas dos años después de haber ingresado, hoy tiene un compañero que lleva diez años en el mismo puesto sin poder subir un escalón, *"no hay oportunidad de crecimiento"*.

Finalmente, varios trabajadores y trabajadoras estiman que el personal se redujo hasta un 30% desde la pandemia. Aunque no existe una cifra oficial que permita confirmar ese número, el Padrón de Trabajadores y Trabajadoras de Subte y Premetro sí aporta una evidencia consistente con esa percepción, ya que solo el 2,1% de los actuales afiliados ingresó en los últimos cinco años y la antigüedad promedio ronda los 18 años.

RADIOGRAFÍA DEL PADRÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE SUBTE Y PREMETRO

3.494

registrados
en 2025

Corresponde al Padrón de Trabajadores y Trabajadoras de Subte y Premetro (2025).

Antigüedad media: 17,8 años. Solo el 2,1% de los afiliados ingresó en los últimos cinco años.



El señalista sostiene: *"ya nos dijeron que el primero que se vaya no va a haber reposición"*. Esa misma lógica de no cobertura de vacantes afecta la carrera laboral dentro del sector, ya que una peona de limpieza de la cabecera de Línea H señala que la empresa eliminó dos categorías de ascenso y dejó de cubrir esos puestos cuando el personal ascendía, interrumpiendo así la posibilidad de crecer dentro del escalafón. Un maniobrista de la Línea E describe un cambio de signo distinto ocurrido una década atrás, cuando el sistema de ascensos pasó de ser discrecional a una matriz de puntos objetiva homologada con la empresa, lo que sugiere que la actual falta de renovación de personal frena hoy un mecanismo que en su momento había logrado volverse más transparente. Esto se traduce en el sector de estaciones en la concentración de funciones antes divididas en un solo puesto de trabajo: *"te imponen un avance tecnológico que no funciona, entonces te cargan de más tareas"* (guarda de Línea A), donde una

sola persona cubre tareas de auxiliar, boletero y supervisor. La incorporación tecnológica (molinetes, biometría, SUBE especial para jubilados) es percibida ambivalentemente: en algunos casos facilita tareas administrativas, pero en otros es usada como justificación para sostener la sobrecarga laboral. A esto se suma la aplicación de sanciones descritas como discrecionales, una guarda relata que el descuento de una semana de sueldo a los delegados que impulsaron una medida de fuerza “*no está fundado en algo*”. En este contexto, la estabilidad laboral percibida no se atribuye a garantías propias de la empresa sino a la fortaleza de la organización sindical. La misma guarda afirma: “*si no fuera por eso, muchos ya estaríamos sin laburo*”.

La pandemia aparece como el punto de inflexión de estos procesos, con consecuencias hasta la actualidad. Un guarda la sitúa como un hecho doblemente traumático: la pérdida de cinco compañeros fallecidos en actividad, y un cambio operativo que nunca se revirtió: “No se volvió al diagrama prepandemia de 5 vueltas⁴ (63 servicios)”, señala, hoy se mantienen 4 vueltas en las líneas largas (D, B, A, E). Antes se transportaban unas 1.300.000 personas diarias; hoy son unas 700.000. Se daban 369 vueltas por día, hoy son 272. El guarda vincula esta caída al vaciamiento del centro porteño tras la extensión del teletrabajo. Asimismo, el maniobrista documenta otro cambio: la fragmentación espacial del descanso entre compañeros que persiste hasta hoy pese a tratarse en su caso del turno nocturno con poco personal. Antes de la pandemia compartían un mismo espacio de descanso, pero desde entonces, “nos quedó de separarnos”, cada trabajador ocupa un rincón distinto del mismo cuarto durante las tareas administrativas, y el grupo vuelve a reunirse únicamente durante el trabajo activo de maniobra.

Con respecto a la salud laboral, los testimonios convergen en calificar las condiciones de trabajo como un riesgo alto o crítico, con el asbesto como su expresión más grave y extendida. Varios entrevistados señalan que, pese a la desasbestización de algunas líneas (como la D en material rodante), persisten formaciones con asbesto en otras líneas (se menciona la B) y compañeros/as expuestos que quedan fuera del RAR, el registro de control que debería incluirlos. Las cifras aportadas son elocuentes, más de 120 compañeros/as con ensanchamiento de pleura, marcador clínico de exposición, y al menos cinco fallecidos por cáncer vinculado a esta causa. A este riesgo mayor se agregan condiciones ambientales de alta insalubridad, ruido extremo con protección auditiva insuficiente, ausencia de aire acondicionado en formaciones antiguas, polvillo negro por fricción rueda-vía y presencia de plagas y roedores. También existe un factor de salud menos visibilizado pero recurrente, la ausencia total de luz natural por la jornada bajo tierra y los horarios rotativos o nocturnos, con efectos que los propios trabajadores describen en términos de salud mental: “*estar seis horas abajo de la tierra sin saber qué está pasando arriba, eso para la cabeza también es importante*”, lo que motiva incluso límites físicos autoimpuestos, como no completar más de dos vueltas seguidas sin un descanso obligatorio.

*“Estamos por nuestra cuenta, si no tuviésemos el sindicato,
no sé qué sería de nosotros.”*

TRABAJADORA DEL SUBTE

Frente a este panorama, el acceso a derechos de protección aparece mediado casi exclusivamente por la disputa sindical y no por la iniciativa empresarial: la provisión de elementos de seguridad, la inclusión en el RAR y los controles de salud laboral son gestionados por la Secretaría de Salud Laboral del sindicato, mientras que la cobertura de ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo) es descrita como parcial, burocrática y poco ágil. La intervención estatal está relegada a un rol residual, reactivo y de eficacia incierta. La Policía del Trabajo y la Secretaría de Trabajo aparecen únicamente cuando son convocadas por reclamo sindical, y aun así su seguimiento se pone en duda. Esta centralidad sindical se verifica en logros concretos atribuidos explícitamente a la “puja” gremial y no a la empresa ni a organismos públicos, el retiro de toneladas de asbesto, la inclusión en el RAR, los controles médicos anuales para más de 90 compañeros/as afectados, y la judicialización del reclamo por asbesto. La intervención estatal directa es prácticamente inexistente para la mayoría de los entrevistados/as, que “*no conoce inspecciones de salud laboral del Ministerio de Trabajo*”, siendo la única excepción relevante la actuación de SBASE en el episodio de la

⁴ Unidad de medida del servicio ferroviario que equivale a un recorrido completo de ida y vuelta entre las cabeceras de una línea. Se utiliza para dimensionar la oferta de transporte (número total de vueltas diarias) y para organizar la carga de trabajo del personal de tráfico (cantidad de vueltas por turno o servicio asignado)

amenaza de cierre del premetro, valorada positivamente. A esto se suma una dimensión de disciplinamiento hacia la propia acción colectiva, la reciente incorporación del ítem de presentismo, que computa la huelga como falta, es leída explícitamente como *“una medida antihuelga”*, lo que evidencia que la organización sindical no solo compensa la ausencia estatal, sino que además debe sostenerse frente a mecanismos empresariales que buscan erosionar la herramienta de la huelga. El conjunto de estos relatos se sintetiza en la afirmación de una trabajadora que resume el lugar estructural del sindicato en la garantía de derechos: *“estamos re por nuestra cuenta, si no tuviésemos el sindicato, no sé qué sería de nosotros”*.

Sindicatos, organizaciones y estrategia de defensa de derechos

La organización colectiva se sintetiza en una idea que se repite en varias entrevistas: *“lo que más facilita la organización es compartir el lugar de trabajo”*. Quienes trabajan en tráfico se perciben a sí mismos como *“más organizados, más unidos”* frente a sectores como estaciones o boletería, donde *“el personal va y viene sin punto fijo de encuentro”* y la dinámica resulta mucho más aislada y difícil de organizar. Esta misma lógica explica la dificultad en sectores como limpieza, donde *“cada uno se va a su estación y está solo... es muy difícil ponernos de acuerdo”*. Sobre esa base física se despliega una arquitectura organizativa multinivel -delegadas y delegados electos por interna directa, asambleas por sector y turno, un plenario de delegados abierto a la militancia de base que valida toda decisión del secretariado, y secretarías temáticas (género, salud laboral, internacionales, juventud). Esta estructura sindical funciona también como garante frente a controles estatales que de otro modo serían insuficientes: *“si viene la policía del trabajo sola con un representante solo de la empresa, te muestro los cuartos más lindos y se acabó”* (peona de limpieza, cabecera Línea H). La desconfianza hacia los controles internos de la propia empresa es igual de fuerte: un maniobrista de Línea E describe las inspecciones de higiene y seguridad como *“pantomimas”*. Junto a repertorios de acción heterogéneos que exceden la medida de fuerza clásica: intervenciones culturales en fechas conmemorativas, campañas de movilización territorial y comunitaria (la asistente de premetro describe la campaña de defensa ante la amenaza de cierre del servicio, con afiches, recorridas de barrio y volanteada puerta a puerta, *“sin llegar a instancia de paro”*), y vínculos inter-sindicales e internacionales, resultado de una política sindical sostenida que impulsó la formación de una Coordinadora de Metros que reúne a gremios de metro de todo el mundo, y que permite sostener una mirada más global de la actividad sindical desde hace ya varios años (aporte de una conductora de Línea B con 32 años de antigüedad, en esta dimensión en particular). A esto se suma la actual disputa de un guarda de Línea D, delegado hace once años, por transformar un cuarto de descanso histórico en vestuario, un ejemplo puntual de la disputa más amplia por una infraestructura edilicia que no acompañó el crecimiento del plantel.

El retiro de toneladas de asbesto, la inclusión en el registro de control y los controles médicos anuales se lograron por la “puja” gremial, no por la empresa ni por organismos públicos.

Las y los entrevistados identifican también obstáculos persistentes, un *“individualismo discursivo”* potenciado por redes sociales; una fragmentación edilicia que una delegada de Línea B interpreta como estrategia empresarial deliberada: *“en tráfico hay cuatro vestuarios, todos separados: uno en una punta del andén, otro en otra, otro en el entrepiso. Esto que podría pensarse como generoso, me parece que no fue generoso”*; un recambio generacional que desconoce el origen militante de derechos logrados hoy naturalizados; y un *“asedio jurídico permanente”* vía pedidos de desafuero contra delegados, cuyo costo personal, incluido el descuento salarial durante los paros, recae directamente sobre quienes ejercen la representación.

En el plano de la coyuntura se registra un repliegue táctico compartido, ya que frente a derrotas recientes (la lucha por los “dos francos”) y a un escenario político adverso, prevalece el diagnóstico de que *“son momentos para defender lo conquistado”* antes que para avanzar sobre nuevas demandas, lo que no implica resignación sino una lectura estratégica de la correlación de fuerzas actual frente a la empresa y el Estado.

Experiencias, representaciones y tensiones

La actividad laboral no se representa de manera unívoca, por el contrario, aparece en tensión de acuerdo a diferentes registros, como empleo estable, "privilegiado" dentro del contexto actual del mercado de trabajo, como espacio de pertenencia sindical, y en otros casos en relación a lo vocacional: *"Ojalá todos los trabajadores tuvieran un convenio colectivo como el que tenemos nosotros y lo respeten. Me siento una privilegiada y no debería ser así. Pero en este momento sí, es así. Así que es muy importante el papel del convenio colectivo, estar sindicalizado, ser consciente del lugar que uno ocupa"* (asistente de premetro). Un guarda de Línea D resume esa misma ambivalencia: *"Uno es privilegiado y tenes un sueldo privilegiado dentro de lo que es este mundo gracias a nuestras luchas, nuestra defensa de nuestras condiciones laborales"*, aunque aclara que ese ingreso hoy no le alcanza. Otra trabajadora incluye su carrera profesional en el relato: *"Vengo, cumplo una jornada de trabajo, tengo un trabajo muy rutinario, muy operativo, pero después tengo un sindicato atrás que me da un montón de herramientas para desarrollarme como persona en otras cosas. Yo estudio ciencia política y no estoy laburando en una consultora, pero estoy adentro de un sindicato que hace un montón de cosas por los derechos laborales, por la salud laboral, la cultura intersindical, un montón de cosas que a mí me vuela a la cabeza. Como que a momentos digo como de alguna forma conectarlo, me encantaría ser docente, ya ahora estoy haciendo el profesorado justamente para eso, pero no sé si me veo yéndome, como siento que un poco es mi vida esto, y me encanta, ya lo elijo"*.

La empresa incorporó el presentismo, que computa la huelga como falta laboral. Los propios delegados lo describen sin rodeos: "una medida antihuelga" que busca desalentar la protesta gremial.

Las entrevistas muestran una heterogeneidad relevante de posiciones: delegados y delegadas con años de trayectoria militante, un trabajador trans (guarda de Línea D, hoy referente de la Secretaría de Género) que se identifica como una de solo dos personas trans en todo el subte y valora el acompañamiento sindical en su proceso de transición aun señalando que ese ámbito *"es mayoritariamente ocupado por varones"*, y trabajadoras que remarcan su representación sindical y laboral siendo mujeres en un "transporte súper masculinizado" (*"hacerse escuchar... en un montón de machirulos"*, debiendo "golpear la mesa" para ser oída).

Las barreras de género atraviesan transversalmente la experiencia relatada. La participación femenina en el sector es minoritaria (23,6% del Padrón de Trabajadores y Trabajadoras de Subte y Premetro, AGTSyP, al 18 de agosto de 2025) y está fuertemente segmentada por área, ya que casi la mitad de las mujeres del gremio (45,2%) se concentra en tráfico, y solo se registró una mujer en instalaciones fijas, el área técnica del sector. A esto se suma la exclusión histórica de mujeres en talleres bajo criterios asociados a *"la fuerza"* y ambientes hostiles constatados por la Secretaría de Género (pósters sexualizados, lenguaje explícito).

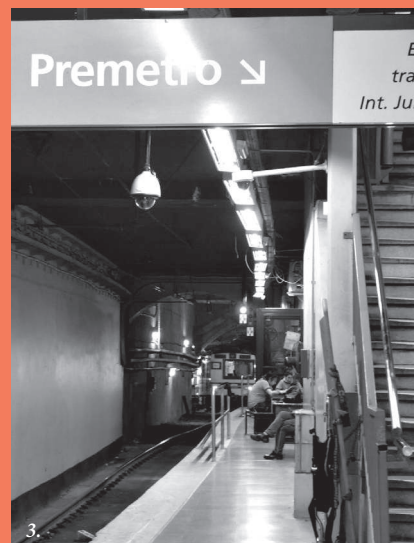
En cuanto a la asignación de tareas, persiste una segregación que el propio sindicato busca revertir desde 2019, cuando impulsó la campaña *"Todas en todos lados"* para promover la presencia de mujeres y diversidades en sectores históricamente vedados, como tesorería, instalaciones fijas y limpieza en turno noche; en este último sector ya hay trabajadoras que cumplen tareas, y varias de ellas ascendieron en el último tiempo a tráfico, un cambio simbólico y cualitativo para el gremio. También persisten licencias de cuidado desiguales en los hechos (la licencia de paternidad extendida normativamente, pero que *"los compañeros siguen sin tomarse"*), infraestructura insuficiente para el crecimiento de la planta, tanto de varones como de mujeres, que dejó chicos los vestuarios de ambos géneros por igual, y un patrón consistente en varias entrevistas según el cual, ante casos de acoso o violencia, la empresa tiende a *"correr de sector"* al agresor en lugar de sancionarlo, siendo la Secretaría de Género del sindicato, y no la empresa ni el Estado, el canal efectivo de intervención.



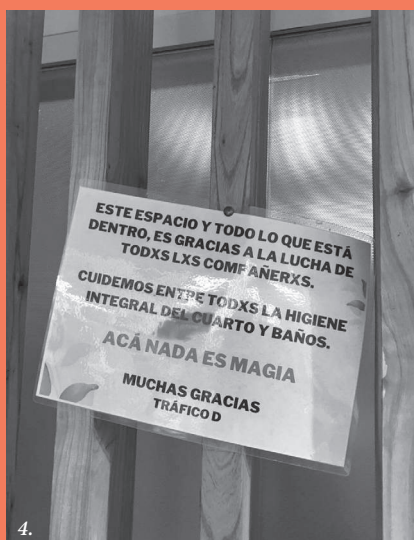
1.



2.



3.



4.



5.



6.



7.

1. Cuadro en sede de AGTSyP
2. Pared de vestuario, línea A
3. Premetro, mesa de descanso
4. Cartel en sala de descanso, línea D
5. Sala de descanso, línea D
6. Stencil Beto Pianelli, sede AGTSyP
7. Primeras nocheras de la Línea E (2019)

MUJERES EN EL PADRÓN DEL SUBTE



Un maniobrista de Línea E matiza este relato de barreras al señalar que ya hay mujeres maniobristas "con mucha antigüedad y buen desempeño" en un puesto históricamente reservado a varones. Una guarda de Línea B con jornada reducida sintetiza, en cambio, la ambivalencia de fondo que atraviesa buena parte de las entrevistas: *"El trabajo del subte no me gusta para nada. Me sigo mirando al espejo y digo '¿Qué hago acá? ¿Por qué no me fui a los tres meses?' Pero lo que más me gusta es la organización, es estar con mis compañeros, es el vestuario de tráfico, es esa posibilidad de discutir, es la posibilidad de generar acciones que te permita interrumpir un TikTok y darle la vuelta y ponerlos a pensar o ponerlos a juntar. En mi caso yo digo 'necesito juntar ropa para...'. Y entonces enseguida se ponen todos y todas a trabajar en función de lo que se necesita y eso también amplía que podamos conversar, que podamos discutir, no solo de una situación particular, sino que para mí eso es lo mejor. En sí el trabajo me parece aburrido, repetitivo, pero hay también compañeros que se sienten muy orgullosos de estar manejando el tren y me parece súper válido, o de estar en la boletería y realmente contribuyen un montón. Pero a mí lo que más me gusta, y si yo tengo que decir algo, lo que más me gusta y por lo que más me siento parte y por lo que nunca me fui y no me voy a ir hasta que me jubile"*.

Síntesis y lo que está en disputa

A lo largo de este dossier, el subte porteño aparece como un sector donde los derechos laborales logrados conviven con un desgaste sostenido de las condiciones que los sostienen. La reducción de hasta un 30% del personal desde la pandemia de 2020 amenaza garantías concretas como el franco protegido de fin de semana ("el primero que se vaya no va a haber reposición"). A esto se suma la lucha por un vestuario femenino digno de tráfico frente a una infraestructura históricamente pensada para una planta masculina, y la vigencia del reclamo por un segundo franco semanal. El nudo de conflictividad que aparece es la posible eliminación del puesto de guarda o conductor en favor de trenes con conducción única o automatizada, identificado explícitamente como "otra clase de conflicto" de escala mayor a los actuales.

Sobre este escenario se proyectan tensiones no resueltas que exceden lo estrictamente reivindicativo, un problema de conciencia de clase heterogénea dentro del propio colectivo, con persistencia de discursos individualistas y, en algunos relatos, un giro ideológico entre compañeros/as que antes compartían las mismas luchas; un recambio generacional que desconoce el origen militante de derechos hoy naturalizados, lo que interroga la sostenibilidad futura de la identidad sindical tal como fue construida por generaciones anteriores; y una asimetría de fuerzas frente a la empresa que varios entrevistados vinculan directamente a la coyuntura política general, con la consecuente pregunta táctica sobre si el momento actual habilita avanzar sobre nuevas demandas o exige, ante todo, resguardar lo ya logrado.

En este sentido quedan abiertas preguntas: ¿Qué ocurre con la organización colectiva cuando el vínculo cara a cara se ve deteriorado, ya sea por la fragmentación espacial, el aislamiento o la tecnología? ¿Qué lugar ocupará una agenda de género y diversidad que, aún con avances, sigue insertándose en un sector "mayoritariamente ocupado por varones"? Estas preguntas delinean la conflictividad que probablemente organizará al sector en el corto y mediano plazo.

Glosario

ART: Cobertura médica y económica ante accidentes o enfermedades laborales.

Asbesto: Material aislante presente en formaciones, cuartos de descanso y usinas, reconocido como cancerígeno.

Bolsa de trabajo: Mecanismo sindical de ingreso de personal nuevo mediante sorteo ante escribano público entre familiares directos de trabajadores/as, con un cupo del 33% reservado por el sindicato.

CCT 384/99: Convenio colectivo de trabajo: el acuerdo laboral que regula las condiciones de empleo específicas del sector, negociado entre el sindicato y la empresa.

Delegado/a: Representante sindical electo/a por interna directa en su sector, responsable de gestionar reclamos y sostener la organización cotidiana frente a la jefatura y la empresa.

Desafuero: Procedimiento judicial mediante el cual la empresa pide que se le retire a un delegado sindical la protección legal que impide despedirlo o sancionarlo por su actividad gremial.

Fichero: Sistema de asignación de turnos y días libres según antigüedad, que se actualiza dos veces al año: uno de invierno, con más servicios, y uno de verano, con menos.

“Franco en avance”: Modalidad de descanso semanal rotativo, sin día fijo garantizado. El sindicato logró reemplazarlo por un franco fijo de fin de semana o adyacente.

“Matriz de puntos” (ascensos): Sistema objetivo de evaluación para ascensos que se basa en asistencia, puntualidad, estudios, antigüedad y sanciones, y reemplazó al mecanismo discrecional previo, homologado entre sindicato y empresa.

Policía de Trabajo: es la función y el organismo del Estado encargado de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, de seguridad y de higiene.

Presentismo: Complemento salarial que se cobra por no faltar al trabajo. En el sector se cuestiona porque también computa los días de huelga como ausencia.

RAR: Registro de control que debería incluir a todos los trabajadores y trabajadoras expuestos al asbesto, para garantizar su seguimiento médico periódico.

