

“Los trabajadores en la argentina actual” - encuesta obrera.

Christian Castillo; Adriana Collado; Walter Furlano; Laura Meyer; Daniela Stricker; Rodolfo Elbert; Emilio Salgado Quintans; Federico Escher; Francisca Pandolfo; Noelia Bugía; Santiago Cassone; Lisandro Bonini; Valeria Foglia; German Pinazo.

Cita:

Christian Castillo; Adriana Collado; Walter Furlano; Laura Meyer; Daniela Stricker; Rodolfo Elbert; Emilio Salgado Quintans; Federico Escher; Francisca Pandolfo; Noelia Bugía; Santiago Cassone; Lisandro Bonini; Valeria Foglia; German Pinazo (2004). *“Los trabajadores en la argentina actual” - encuesta obrera. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/94>

“LOS TRABAJADORES EN LA ARGENTINA ACTUAL” – ENCUESTA OBRERA

Christian Castillo; Adriana Collado; Walter Furlano; Laura Meyer; Daniela Stricker; Rodolfo Elbert; Emilio Salgado Quintans; Federico Escher; Francisca Pandolfo; Noelia Bugía; Santiago Cassone; Lisandro Bonini; Valeria Foglia; German Pinazo (Facultad de Ciencias Sociales, Univesidad de Buenos Aires); Silvina Pantanali (ESTS-UNLP); Lorena Timko (ESTS-UNLP)

Presentación

Gracias al tiempo y la colaboración de un centenar de trabajadores, y al trabajo de todo el equipo de investigación, formado por estudiantes, investigadores jóvenes, sociólogos, historiadores, antropólogos, economistas, politólogos, trabajadores sociales y psicólogos, es que hoy podemos presentar el programa de investigación “Los trabajadores en la Argentina Actual - Encuesta Obrera”, un proyecto coordinado por Christian Castillo y Pablo Pozzi e impulsado originalmente desde el Centro de estudios Políticos, Históricos y Sociales “Milcíades Peña”ⁱ.

Nuestra investigación, que reconoce su inspiración en el proyecto de Encuesta Obrera propuesto por Carlos Marx a los sindicatos franceses en el año 1871, busca analizar desde una perspectiva marxista la situación y la subjetividad actual de la clase obrera argentina. El proyecto combina diversas estrategias metodológicas y está centrado en un estudio por encuesta que se implementará progresivamente en diferentes establecimientos laborales de todo el país. En particular, la encuesta busca analizar las siguientes dimensiones: caracterización del ámbito laboral y organización del trabajo en los establecimientos; calificaciones laborales y educativas de los trabajadores; relaciones sociales, al interior y fuera del ámbito laboral; participación sindical y política; representaciones de los trabajadores acerca del presente y del pasado político y social de nuestro país. Estas dimensiones son exploradas a partir de una serie de preguntas

abiertas y cerradas. La encuesta consta de dos cuestionarios, "A" y "B". El primero tiene como fin indagar en las condiciones más generales del establecimiento o empresa a investigar y es realizada a un número restringido de trabajadores. La información obtenida en el mismo es corroborada y completada a partir de entrevistas en profundidad realizadas a "informantes claves". El segundo indaga en el conjunto de las dimensiones antes mencionadas, y es de aplicación masiva a partir de distintos criterios de representación estadística, ya que no en todos los casos contamos con las mismas posibilidades de acceso a los trabajadores.

En esta primer etapa, estamos realizando el trabajo de campo en distintas provincias, abarcando también diferentes ramas de actividad. Los establecimientos donde ya se comenzó a realizar el trabajo de campo corresponden a: rama metalúrgica en Campana, alimentación en el segundo cordón industrial del Gran Buenos Aires, estatales en La Plata y transportes, estatales y servicios telefónicos en Capital Federal. Asimismo, se han formado grupos de trabajo en la Universidad Nacional de Córdoba y Mendoza.

A partir de la aplicación de la encuesta y desde una visión inédita sobre los trabajadores en nuestro país, ya que no es un estudio de estadística, ni sólo un análisis de sus luchas, sino una investigación sobre las condiciones en establecimientos y empresas que operan a modo de "casos testigo", buscamos indagar sobre los cambios en el mundo objetivos y subjetivos del proletariado actual.

LOS TRABAJADORES EN LA ARGENTINA ACTUAL....

En los últimos veinticinco años de ofensiva capitalista la clase trabajadora argentina, como el conjunto del proletariado a nivel internacional, ha sido reconfigurada. Si bien en nuestro país el porcentaje de asalariados dentro de la población ocupada total se ha mantenido relativamente estable entre 1980 y la actualidad (alrededor del 70-71%), los asalariados han sufrido una importante mutación interna, particularmente durante la

década del '90. En esos años, continuando tendencias existentes desde la dictadura militar del '76, la ofensiva del capital ha llevado a procesos de “reorganización” de la actividad productiva, incluyendo la introducción de nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo. Hoy estamos ante nuevos cambios producto de la situación económica posterior a la devaluación, que ha modificado la situación de ciertas ramas de la industria y los servicios.

La clase trabajadora ha perdido en este período muchas de sus conquistas históricas, especialmente en lo que hace a las nuevas generaciones de trabajadores, acostumbrados a alguna forma de trabajo precario en la que las vacaciones pagas o el cobro del aguinaldo son excepciones. La desocupación en niveles superiores a dos dígitos lleva ya casi diez años, superando el 15% desde 1995. A su vez, la fuerza de trabajo se ha continuado “feminizando”. El poder de compra de los trabajadores se ha deteriorado, siendo trabajadores ocupados parte importante de los “pobres”. Estamos hablando de una clase tradicionalmente muy concentrada y con una fuerte tradición de lucha y organización, pero que producto de las derrotas vive hoy una situación diferente a aquélla de la cual fue protagonista durante el proceso revolucionario iniciado en mayo de 1969 y cerrado con el golpe del 24 de marzo de 1976. Aún cuando pueden notarse ciertos elementos de recomposición, sus niveles de organización son disímiles a los de aquellos años: si bien los trabajadores argentinos mantienen un relativamente alto nivel de sindicalización, su relación de exterioridad respecto a gran parte de las organizaciones sindicales ha aumentado, siendo estas en muchas ocasiones poco más que “cáscaras vacías” y muchas veces vehículo directo de los ataques patronales sobre los trabajadores.

Nuestros objetivos son un reto tanto práctico como teórico

Teniendo en cuenta que existen en nuestro país organismos, institutos y equipos que investigan sobre el “mundo del trabajo”, nos proponemos realizar un programa de

investigación centrado en analizar cómo los cambios existentes han moldeado una nueva subjetividad entre los trabajadores. Una subjetividad conformada tanto en las relaciones que surgen directamente del proceso de trabajo como de la intervención (o no) de los distintos sectores de la clase trabajadora en los procesos de lucha y movilización social del último período.

Otros antecedentes históricos en los cuales encontramos referencias, a pesar de no coincidir con los puntos de vista políticos, ni con sus conclusiones teóricas, son los trabajos de investigación realizados por los “operaístas” italianos de la revista *Quaderni Rossi* en los '60 y '70, las investigaciones realizadas en nuestro país en los '70 por los intelectuales marxistas nucleados en el CICSO, y los trabajos etnográficos realizados, por ejemplo, por Pierre Bourdieu a principios de los '90ⁱⁱ.

Nuestro trabajo no tiene un interés meramente académico. Está realizado desde una perspectiva militante, con la convicción de que será un aporte a todos los que luchan por terminar con la explotación capitalista, por lo cuál, consideramos esencial la participación e intervención de los trabajadores mismos, de forma tal que esta investigación sea una mejor forma de “conocerse a sí mismo”.

En la delimitación de nuestro universo, partimos de una definición amplia de “clase obrera” o “clase trabajadora”, la de aquellos que expropiados de todo medio de producción se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Pero quedan excluidos de esta definición, aunque formalmente reciban un “salario”, quienes cumplen funciones de “mando” del capital (el personal gerencial) y a los miembros de las instituciones represivas del Estado (policías, demás fuerzas de seguridad y fuerzas armadas), así como quiénes conforman la cúspide de las distintas instituciones del Estado burgués (jueces, directores en la administración pública, etc.).

En el presente artículo, junto con el marco general y los objetivos del programa, presentamos un primer análisis de los datos del trabajo de campo referidos a las

condiciones más generales de dos de las estructuras analizadas, la de los trabajadores del Instituto Obra Médico Asistencial (sede central La Plata) y Subterráneos-Metrovías S.A.. Los mismos fueron elaborados a partir de entrevistas a “informantes clave” y la aplicación del “cuestionario A” de la encuesta.

Avances de Investigación

IOMA (Instituto Obra Medico Asistencial)ⁱⁱⁱ

Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires

El Instituto de Obra Médico Asistencial (IOMA) es un ente autárquico que por un “acto de gobierno” encontrará su creación en 1957 con la Ley N° 2.452. El mismo decreto-ley establece que: “Todas las instituciones de obra social médico asistenciales oficiales existentes pasan a depender del IOMA, que se haría cargo de sus activos y pasivos”.

La Dirección y Administración esta a cargo de un Director Presidente, el cual es designado por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires a propuesta del Ministerio de Salud y Asistencia Social. A su vez se encuentra asistido por un Consejo Asesor, integrado por representantes de distintos Ministerios, Secretarías Generales de Gobernación, Policía y **de otros poderes**.

El Directorio está compuesto por 8 miembros: el Presidente, el Vicepresidente y tres miembros que son designados por el Gobierno de la Provincia, mientras los tres restantes son nombrados por los **Gremios Estatales con mayor cantidad de afiliados**, actualmente compuesto por: uno de UPCN (Unión Personal Civil de la Nación), uno de Suteba (Sindicato Único de Trabajadores Educación de Buenos Aires) y un jubilado de la Policía Bonaerense.

En cuanto a los orígenes y conformación del IOMA, nos quedan preguntas: ¿qué sucedía en 1956/1957?; ¿cuál era el balance entre activos y pasivos de las obras sociales existentes en aquel momento?; ¿se relaciona con algún plan económico nacional?; ¿qué incidencia tenían los gremios en aquel momento sobre los “actos de gobierno”?; ¿cómo fue para los gremios “tener por derecho” la elección de representantes a la dirección de esta institución estatal?; ¿cuáles son esos derechos que adquirieron los “representantes” de los trabajadores?

Teniendo en cuenta que la función del Consejo Asesor, aparte de aconsejar, debe vigilar las recaudaciones e inversiones, fiscalizar el cumplimiento de los fines médicos–asistenciales, para que el servicio médico sea brindado a sus beneficiarios, ¿cuál es la incidencia en las decisiones del sector representante de los trabajadores, es decir, los gremios con mayor número de afiliados? Si el Consejo Asesor debe vigilar las recaudaciones e inversiones ¿tienen los trabajadores posibilidad de ver los presupuestos públicos volcados en libros legales?, ¿saben los trabajadores que tienen derecho a vigilar las finanzas del Estado?, ¿informan los gremios con mayor cantidad de afiliados sobre este derecho?, o bien, ¿los trabajadores piensan en la posibilidad de recuperar los sindicatos con el cuerpo de delegados para que se democratice la información sobre los derechos laborales? Son preguntas que nos quedan pendientes y que esperamos poder responder junto a los trabajadores.

Los sindicatos/gremios

Actualmente hay en el IOMA dos sindicatos, UPCN (Unión de Personal Civil de la Nación) y ATE (Asociación de Trabajadores del Estado). UPCN es el gremio histórico del IOMA. Cuenta con 700 afiliados. Sus delegados sólo pueden ser elegidos por los afiliados mediante lista sámana. Son parte, por lo que describimos en el apartado anterior, de la Gestión del IOMA (vigilan las cuentas como representantes de los trabajadores). Los jefes

de Departamento y Subdirectores fueron o son delegados y los expedientes de nombramientos en estos cargos pasan por la oficina del Secretario General de UPCN La Plata quien los aprueba o veta.

ATE es un gremio que ha cobrado peso desde el 2000 luego de una lucha sectorial por el pase a planta permanente de 800 trabajadores que eran contratados o practicantes rentados (pasantes). En ese momento, los mismos se autoconvocaron y el conflicto se resolvió con su efectivización. Tras la amenaza del gobierno de no pagar el mes de transición se incorporan a ATE y conforman el Cuerpo de Delegados, afiliando a 100 nuevos trabajadores. Deciden elegir 15 delegados más, a pesar de no estar contemplado por el Estatuto gremial, y abren la participación a todos, sin importar que tengan “fueros”.

Actualmente tiene 200 afiliados y 24 delegados que se eligen en asambleas por piso, donde participan y votan afiliados y no afiliados y se proponen los candidatos por sector. Si son más de uno, se vota por urna, aunque es flexible, por la participación activa de los trabajadores. El Cuerpo de Delegados de ATE es convocado a negociar en igualdad de condiciones con UPCN ante cada conflicto sectorial. En el más reciente, en reclamo de aumento salarial que involucró a los trabajadores estatales de toda la provincia, donde los trabajadores del IOMA fueron importantes protagonistas, los funcionarios intentaron “desconocerlos”, llamando a negociar a los directivos de ATE Provincia, lo cual fue impedido por la asamblea.

Las investigaciones suelen proponer lineamientos de solución a los problemas encontrados, generalmente los datos son utilizados para reestablecer el “orden institucional”. Dado que nuestra investigación pretende contribuir a las luchas de los trabajadores, es que planteamos algunas preguntas. Teniendo en cuenta que uno de nuestros cuestionamientos es la “lejanía de los trabajadores de sus organizaciones”, ¿el Cuerpo de Delegados conformado por trabajadores elegidos en asamblea es un método

de organización que contribuye a la democratización de los derechos y deberes de los mismos? La dualidad de representación entre ambos gremios denota la relación de UPCN con el Estado. El tener mayor número de afiliados lo “habilita a vigilar el financiamiento del IOMA”. Aquel derecho de controlar la administración y economía de un sindicato y/o de un sector del estado por parte de los trabajadores, es expropiado por los dirigentes gremiales, en este caso por UPCN.

Salario

Los contratados profesionales cobran 1.000 pesos, los administrativos 600 pesos y los de servicios 500 pesos. Los funcionarios Directores cobran 3.500 pesos, Directores Generales 4.000 pesos y Presidente 5.000 pesos.

El promedio salarial de los trabajadores del IOMA (sin URPEs, horas extras, ni "recomposición", lo que figura en el recibo de haberes) es de 520 pesos. Los 800 trabajadores que pasaron a planta permanente en 1999 tienen categoría 4 (agrupamiento administrativo) y perciben 750 pesos^{iv}.

Según los datos aportados por los trabajadores en un 78% perciben un salario que va de los 500 a los 1000 pesos, a pesar de que la expectativa salarial de la mayoría es entre 1000 y 1500. Esto explica que en un 65% de los casos se considera al ingreso actual para “vivir de forma regular”.

¿Quiénes fueron encuestados?

El IOMA tiene en total 1474 trabajadores, 684 de ellos están en las regiones del interior y en la Capital Federal. Los trabajadores encuestados pertenecen a la Sede Central (787 trabajadores).

Para elegir a nuestros encuestados realizamos una selección al azar, o técnicamente una ***muestra aleatoria simple*** ya que contamos con el listado del personal y el cuerpo de delegados consideraba que el nivel de rechazo sería mínimo.

Los pasos seguidos fueron:

1. Depurar el listado de personal, sacando a quienes tienen categorías jerárquicas.
2. Ordenar el listado por orden alfabético y numerarlo.
3. Determinar un margen de error del 7,5 % aproximadamente. Obtuvimos como resultado: 140 trabajadores.
4. Sortear los casos utilizando la función aleatoria del Excel.
5. Se eligieron 40 suplentes.

Como control de la muestra se constataron los casos seleccionados según categorías (Profesionales, Técnicos Gráficos, Técnicos, Administrativos, Obreros, Servicios Generales) y género (62% mujeres y 38% varones) comprobando que se mantenían los porcentajes.

Se realizaron 130 encuestas, en 15 días de trabajo. Hubo pocos casos de rechazo explícito (solo 5) pero hubo casos en que no asistieron a realizar la encuesta, sobre todo los últimos días, cuando se difundió que “el cuestionario es extenso”. También nos encontramos con casos de licencia o que estaban en comisión en regiones u otro organismo.

Transporte subterráneo, Capital Federal^v

La empresa **Metrovías** es la concesionaria de las 5 líneas del transporte subterráneo (A, B, C, D y E) y el Premetro desde el 1º de enero de 1994. Su principal accionista es el Grupo Roggio.

La empresa se organiza en 4 áreas o gerencias: *Comercial* (boleterías, kioscos subtexpress y venta de tarjetas subtecard) agrupando a **570** trabajadores; *Tráfico*, que incluye guardas, conductores, maniobristas, señaleros, en total **715** personas; *Talleres de material rodante* que trabajadores que realizan el mantenimiento de las formaciones (trenes); y por último *Talleres de instalaciones fijas*, que abarca a las personas que realizan: mantenimiento de estaciones (cambio de tubos, baños, pintura, cerrajería, etc.), sistema de control de pasajes (molinetes magnéticos), mantenimiento de vías, obras civiles e instalaciones (rejillas, respiraderos, instalaciones eléctricas, bobinado de motores, escaleras mecánicas, etc.), señales, energía y comunicaciones (líneas de contacto, cables de tracción de los coches; sistema de señalización, telefonía, etc.). Los talleres de instalaciones fijas y rodantes (entre los más importantes Rancagua, Polvorín, Constitución y Canning) agrupan a más de **625** trabajadores. Además, la empresa trabaja con 3 subcontratistas o **terceras**: Alstom, CAF, Siemens. De esta manera, el plantel de personal de base de Metrovías S.A. consta de **1.910 trabajadores/as**.

Los días de descanso son rotativos (7 x 1), aunque no implica rotación de turnos. Se trabaja los sábados y domingos, salvo en los talleres en donde el domingo es franco y sólo queda una guardia. En su mayoría son de planta, es decir, tienen un contrato de trabajo efectivo.

Organización sindical y política

La organización gremial de los trabajadores es a través del Cuerpo de Delegados, cuyos miembros son elegidos por líneas y en los tres principales talleres. La votación es

por voto en urna. Este organismo funciona en “estado deliberativo permanente”. Se realizan periódicamente asambleas en el mismo establecimiento de las cuales pueden participar todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo. El Cuerpo de Delegados consta de 21 trabajadores. Hoy funciona *como* un sindicato, no como una sección del mismo, es decir, no responde a la UTA. Actualmente, según datos de los “informantes clave” menos de la mitad de los trabajadores/as del subte están afiliados.

Modificaciones tecnológicas

Con respecto a las modificaciones tecnológicas y su influencia en la organización laboral hay tres hechos ejemplificadores de cómo los trabajadores resisten la disminución de puestos de trabajo que estas modificaciones ocasionan.

El **Sistema ATP** es un tipo de Sistema de señales que poseen las líneas E y D. Se trata de un limitador de velocidad, que se opera desde un PCO (puesto comando de operaciones) el cual es más moderno que el utilizado actualmente en el resto de las líneas. La implementación de este sistema se sacó de convenio debido a la resistencia de los trabajadores, ya que su aplicación eliminaría el puesto del señalero (operador de señales) que actualmente funciona por estación.

Otro caso es el de la línea Línea B. En febrero de 2001, se anuncia la inauguración de **trenes nuevos** que pueden manejarse íntegramente desde la cabina del conductor. Con esta novedad, la empresa anuncia la reubicación de todos los guardas de dicha línea, dejando al conductor totalmente a cargo de la formación. La respuesta de los trabajadores fue un paro, que llevó a una conciliación obligatoria. Con esta medida impidieron la eliminación del puesto de guarda y 220 despidos.

Finalmente, el actual **Plan Comercial** de la Empresa es implementar máquinas expendedoras de pasajes. De esta forma quienes trabajan en las boleterías pasarían a atender un kiosco multifunción, a ser asistentes al pasajero, a vender tarjetas Subtecard,

o bien a revisar que la máquina expendedora funcione bien. Este plan implicaría la liquidación de 450 puestos de trabajo, y los empleados de kioscos pasarían a depender del Sindicato de Comercio. El 14 de julio de 2003 hubo un paro que detuvo este plan.

Modificaciones en la organización laboral

Los trabajadores del Subterráneo han sufrido, como la mayoría de los asalariados en la década de los '90, una importante mutación interna. De acuerdo con el convenio de **1975** el plantel del subte era de **4070 trabajadores** y la jornada laboral de 6 horas.

Este plantel fue reducido drásticamente entre 1991 y 2003, a través de “retiros voluntarios” y despidos; pero fundamentalmente a partir de la privatización en el año 1994. El 31 de diciembre de 1993, quedaban 2000 trabajadores. Al día siguiente, se aplicó la jornada de 8 horas y se eliminaron 400 puestos de trabajo. A fines de 1994 quedaron 1600 trabajadores y el convenio estaba totalmente flexibilizado bajo la firmado de la UTA.

Tras sucesivas luchas a lo largo de 10 años, en septiembre de 2003 los trabajadores consiguen la jornada de 6 hs. para tráfico y talleres subterráneos, creando nuevos puestos de trabajo que en algunos casos son ocupados por boleteros que “suben” a tráfico.

En el paro de 4 días de abril de 2004, los trabajadores consiguen la jornada laboral de 6 hs. también para boleterías, y se generan más puestos de trabajo. A pesar de que el servicio cuenta con más kilómetros de vías, más estaciones y frecuencias de trenes^{vi}, los trabajadores son menos de la mitad que a mediados de la década del '70.

Feminización del trabajo

El fenómeno de feminización de la fuerza de trabajo puede verse en los cambios aplicados tras la privatización. Cuando la empresa era estatal contaba casi en su totalidad

con población masculina, salvo algunos puestos de boletería. Con el cambio de convenio en 1994, se incrementaron los puestos “femeninos”.

En el año 2003, tras la conquista de la jornada de 6 hs. para *tráfico*, la lucha de las mujeres del subte, organizadas en la Comisión de Mujeres (que surge con la lucha por la insalubridad y para acceder a los puestos de tráfico) junto a los trabajadores consiguieron la posibilidad de acceder a los puestos de conductora y guarda. Actualmente, el 20% del personal del subte son mujeres. Constituyen el 8% del total de los trabajadores de tráfico y el 52% del total de los puestos de boleterías. El último Cuerpo de Delegados votado no cuenta con ninguna delegada mujer (sí las hubo en otros períodos).

Finalmente, en base al análisis de la estructura decidimos realizar un **muestreo no aleatorio por cuotas**. Para ello tuvimos en cuenta las siguientes características: **Género**; **Sector** (tráfico, boleterías y talleres) y **Antigüedad**, agrupando a quienes ingresaron cuando la empresa era estatal; quienes ingresaron con la empresa Metrovías S.A. (desde 1994); y quienes ingresaron con la jornada laboral de las 6 hs. (desde noviembre de 2003 a hoy).

Los distintos equipos de investigación que se encuentran trabajando están integrados por:

Universidad de Buenos Aires (U.B.A.)

Laura Meyer (Socióloga)

ⁱ Ver www.cehps.cjb.net

ⁱⁱ Nos referimos a los trabajos realizados bajo la dirección de Pierre Bourdieu incluídos en *La miseria del mundo*, Bs. As., FCE, 1999. La edición original en francés es de 1993.

ⁱⁱⁱ Elaborado en base a la parte A del cuestionario de la encuesta obrera, los informes y encuestas realizadas por Silvina Pantanali y Lorena Timko, junto a estudiantes de filosofía, sociología, psicología, trabajo social: Anabella, Claudia, Diego, Eduardo, Eleana, Emilia, Ernesto, Ezequiel, Germán, Leandro, Liliana, Liz, Malena, Nicolás, Santiago, Valeria, Virna y Yanina, de La Universidad Nacional de La Plata.

^{iv} 237 pesos de salario básico, 102 pesos en concepto de bonificaciones de presentismo y movilidad, 130 pesos fijos como "compensación salarial" (en negro), conquistado con la lucha de marzo de 2003, la bonificación 5% (de lo que recauda mensualmente el IOMA en concepto de afiliaciones voluntarias, repartidos igualitariamente entre todos los

trabajadores) que ronda los 150 pesos y entre 110 y 150 pesos de URPE\$\$. Lo que suma un (a julio, sin el "aumento" de 86 pesos y asignaciones familiares).

^v Elaborado en base a los informes y encuestas realizadas en una serie de entrevistas a trabajadores de diferentes características (antigüedad, sector, participación política). Utilizamos tanto el "bloque A" del cuestionario de la Encuesta Obrera, como entrevistas en profundidad; y nos valimos de recursos ofrecidos por ellos mismos, como artículos, boletines, escritos personales. Así elaboramos este informe de la estructura.

^{vi} "El incremento en la cantidad de kilómetros recorridos por los coches en el subterráneo superó en el año 2003 en un 62% a los coches ofrecidos durante el último año de gestión estatal. Este incremento adicionado a la mejora en la confiabilidad de dicha oferta, posibilitó el incremento de la demanda que superó en un 57% los pasajeros registrados en el último año de gestión estatal". Página web de Metrovías: www.metrovias.com.ar