

**LOS
DERECHOS
DE LXS
TRABAJADORXS
DEL SUBTE**

INTRODUCCION

Por Dr. Cesar Palacio y Dr. Guillermo Gianibelli

Esta publicación contiene los principales derechos que tienen lxs trabajadorxs del Subte y Premetro según la legislación vigente, en particular, la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 E, notoriamente mejorado por la acción sindical fruto de la cual se firmaron más de 100 actas acuerdo con la empresa desde el año 2000, cuando recuperamos el Cuerpo de delegados hasta la actualidad, ya con nuestro propio sindicato.

Incluimos, además, algunas reflexiones analizadas durante el Segundo Ciclo de Formación Subterránea organizado por la Secretaría de Formación de la AGTSYP, en 2016.

Creemos que es de vital importancia que el conjunto de la clase trabajadora conozca sus derechos, y como fueron reconocidos, y que elabore nuevos desafíos para seguir siendo protagonistas de la construcción de una sociedad más justa y solidaria, en momentos en que las fuerzas reaccionarias intentan hacer tierra arrasada con las conquistas obtenidas en nuestro país y en Latinoamérica.

Para estos desafíos debemos estar preparadxs y más unidxs que nunca.

TRABAJADORXS DEL SUBTE: NUESTROS DERECHOS Y CONQUISTAS

DERECHOS DE TODXS LXS TRABAJADORES

Constitución de la Nación Argentina, Art. 14bis

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO

Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744), Artículo 92 bis

- La relación con el empleador comienza con un periodo de prueba que en ningún caso podrá superar los tres meses de duración.
- El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- No puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba.
- El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones.
- El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.
- Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral. Tal reconocimiento incluye los derechos sindicales.
- Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
- El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo.
- El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.



INGRESO POR BOLSA DE TRABAJO

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E”, Acta acuerdo Julio de 2010

Con el objetivo de establecer la posibilidad del ingreso democrático de familiares de trabajadores del subte, en el año 2010 nuestro sindicato logra consensuar con la empresa una Política y Procedimiento de Selección de Personal para Puestos Convencionados.

Este acuerdo, además de reconocer a favor de los trabajadores comprendidos en el CCT de la actividad un porcentaje de los ingresos semestrales con familiares directos de aquellos; establece un sistema de selección de postulantes para ascensos mediante concursos internos basados en criterios objetivos de selección de los postulantes.

Ver detalles del sistema en el ANEXO I

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 62-63

- El contrato de trabajo establece tanto al trabajador como al empleador derechos y obligaciones.
- Son comunes para ambas partes las obligaciones de solidaridad, el deber de colaboración y el respeto al principio de la buena fe.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) ver Capítulo VII

- Percibir el salario.
- Recibir una ocupación efectiva.
- Recibir un trato igualitario.
- Ejercer la titularidad de los inventos que realice fuera del contrato.
- Recibir protección de su seguridad personal

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) ver Capítulo VII

- Realizar el trabajo asignado.
- Respetar las instrucciones y órdenes.
- Conservar en buen estado los elementos de trabajo.
- Guardar reserva de las informaciones que tuviese en el trabajo. Este deber va más allá de la extinción del contrato.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) ver Capítulo VII

- Pagar la remuneración en tiempo y forma.
- Proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad.
- Dar un trato igualitario a los trabajadores.
- Dar ocupación efectiva.
- Proveer los elementos para trabajar

DERECHOS Y/O ATRIBUCIONES DEL EMPLEADOR

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) ver Capítulo VII

- Beneficiarse de los resultados del trabajo.
- Tiene la facultad de organizar su empresa.
- Reglamentar la actividad de la empresa.
- Ejerce el control sobre el personal.
- Dictar reglamento interno de la empresa.
- Facultad disciplinaria (aplicación de sanciones al trabajador en caso de incumplimiento de sus obligaciones)

Todas las facultades del empleador mencionadas deben ser ejercidas en forma razonable, y respetando la ley, el convenio y la dignidad del trabajador, evitándole daños materiales, psicológicos y morales. Todo exceso está expresamente sancionado por la LCT.

EL DENOMINADO IUS VARIANDI

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 66

El empleador tiene por la ley la facultad unilateral del empleador de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador puede alterar condiciones no esenciales en la prestación del trabajo, siempre y cuando dicha modificación no sea irrazonable, no altere condiciones esenciales ni cause un perjuicio al trabajador.

Para más detalles y límites ver ANEXO II

SALARIO O REMUNERACIÓN

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 103

- El salario o “remuneración” es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.
- No puede ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe la remuneración al trabajador por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel, aunque no haya hecho uso de la misma.

CARÁCTER ALIMENTARIO DEL SALARIO

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Arts. 103-116

- Los trabajadores persiguen, como objetivo primordial e inmediato al vender su fuerza de trabajo, la obtención de un salario que le permita cubrir las necesidades vitales suyas y de su familia.
- Este carácter alimentario del salario determina que sea protegido en forma integral por la ley.

FORMAS DE DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 104

Se utilizan dos unidades:

Por Tiempo: es aquel que tiene como unidad la hora (art. 126 inc. b), el día (art. 126 inc. a), la semana (art. 128 parte final), la quincena (art. 128 parte final) o el mes.

Por Rendimiento: es un sistema por el cual las ganancias de los trabajadores varían según reglas preestablecidas, de acuerdo a los cambios en su rendimiento. La ley establece las distintas variaciones: por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las ganancias, pudiendo integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

FORMAS DE PAGO

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 105

- El salario puede ser satisfecho tanto en dinero como en especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.
- El pago en especie nunca puede superar el 20% del total de la remuneración.

PLAZO DE PAGO

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 128

- El pago del sueldo se realizara una vez vencido el periodo que corresponda, dentro de los siguientes plazos:
 - cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal
 - y tres (3) días hábiles para la semanal.



INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 120 y Decreto Reglamentario 484/87

- Se establece la prohibición de embargar hasta una suma igual al SMVM.
- En sumas no superiores al doble del SMVM se puede embargar hasta el 10% de la suma excedente.
- En sumas superiores al doble del SMVM se puede embargar hasta el 20% de la suma excedente.
- Se tienen en cuenta solo las remuneraciones en dinero por su importe bruto.
- Son inembargables las asignaciones familiares, jubilaciones y pensiones.
- Estos límites no se aplican en caso de cuotas alimentarias o gastos de procesos de divorcio, y son fijados judicialmente.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (SAC)

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 121 y 122

- Es un sueldo complementario que el empleador debe pagar a todo trabajador en relación de dependencia, cualquiera sea la modalidad de la contratación.
- Es la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en la ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Se abona proporcional a los días trabajados y en dos cuotas. Por ley, la fecha límite para su pago es el 30 de Junio y el 18 de Diciembre de cada año.

JORNADA DE TRABAJO: 6 HORAS

Resolución 1105 SSRYF, 5/9/2003 y Resolución 213/05 del MTESS

- Se declara la insalubridad y, consiguientemente, se reduce la jornada de trabajo a 6 horas diarias o 36 horas semanales, para algunos sectores:
- Talleres Rancagua; Miserere; Canning; Constitución y Subusina Carlos Pellegrini, Guardas y Choferes y Túneles.
- Exceptúa de la declaración de insalubridad a las Boleterías, Andenes y Lugares de Tránsito de los usuarios de las Líneas de Subterráneos A; B; C; D y E.

Acta Acuerdo del 01/04/2004 y 05/04/2004 en el ámbito del MTESS:

- Se establece para todo el personal la jornada de trabajo de 6 horas diarias -en forma continua- o de 36 horas semanales, admitiéndose la distribución desigual de las 36 horas semanales.
- La reducción de la jornada de trabajo pactada en el presente instrumento no implicará reducción de las remuneraciones vigentes establecidas en el convenio.

DESCANSOS

- El descanso es el tiempo que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por su labor.
- Tiene un carácter higiénico y biológico, porque le permite preservar su salud; además es necesario gozar de un tiempo libre para recreación, dedicación a su familia, desarrollo de actividades educativas, culturales y sociales.
- Este derecho está regulado por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), por la Ley de Jornada de Trabajo (Ley 11.544 y sus normas complementarias, por la Ley de Empleo (Ley 24.013), y en nuestro caso también por el CCT 384/99 E.

El personal femenino que preste servicios en horas de la mañana y de la tarde tendrá idénticos descansos que el personal masculino.

DESCANSO DIARIO

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 E Art. 8°

Los descansos entre jornada y jornada serán como mínimo de 12 horas.

Solo pueden ser reducidos en forma excepcional y por razones de emergencia.

DESCANSO SEMANAL

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E

Acta acuerdo del 0471272006 en el MTESS

Todos los descansos semanales serán fijos, con excepción de los correspondientes al personal de operaciones, comercial y guardias técnicas que establezca la empresa, que serán rotativos en avance, según el siguiente orden:

Viernes, Sábado, Domingo

O bien:

Sábado, Domingo, Lunes.

En los lugares en donde se reduzcan las listas de servicios los días sábados y domingos, podrán diagramarse francos permanentes o alternados en esos días.

VACACIONES

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E”, Acta AGTSyP Agosto de 2012

Es el período de pago, mínimo y continuado de descanso anual que se le otorga al trabajador por razones biológicas y de integración familiar. Del concepto se desprende que las vacaciones deben ser pagas por el empleador y obligatorio su goce.

Por acuerdo logrado y suscripto por la AGTSyP en 2012, se incrementaron los días de Licencia Ordinaria (Vacaciones), por encima de lo dispuesto en la LCT, en razón de “un (1) día más, por cada siete (7) días de licencia vacacional”, quedando:

- 16 días corridos cuando la antigüedad no excede de 5 años,
- 24 días corridos cuando la antigüedad no excede de 10 años,
- 32 días corridos cuando la antigüedad no excede de 20 años,
- 40 días corridos cuando la antigüedad tiene más de 20 años.

Las vacaciones anuales se otorgan por el empleador preferentemente en el período que va desde el 1° de Octubre al 30 de Abril.

Las vacaciones comienzan un día lunes o siguiente hábil si aquel fuera feriado o no laborable. Tratándose de trabajadores que prestan servicio en días inhábiles, las vacaciones deben comenzar después del franco semanal del trabajador o siguiente hábil si aquel fuera feriado o no laborable.

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la empresa, las vacaciones deberán otorgarse en forma conjunta y simultanea.

A solicitud del trabajador se otorgarán las vacaciones acumuladas junto a la licencia de matrimonio.

La empresa procederá de tal forma que a cada trabajador le corresponderá por lo menos una licencia por vacaciones en verano cada tres períodos.

La licencia se otorga teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador.

El período de descanso anual es pago y debe ser abonado antes del inicio de las vacaciones, calculando su monto dividiendo el salario habitual entre 25 y multiplicando por la cantidad de días que dure el mismo.

Recordar que son obligatorias y su falta de goce hace perder el derecho.

Si el empleador se niega a otorgarla el trabajador puede gozarlas de manera unilateral comunicando que se tomará las vacaciones por medio de telegrama obrero gratuito o carta documento.

LICENCIA POR MATRIMONIO

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art.158

Matrimonio: diez (10) días corridos.

LICENCIA POR MATRIMONIO DE HIJX

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E

1 día que se utilizará el día del casamiento civil o siguiente, o el día de la ceremonia religiosa o siguiente, a elección del trabajador.

Si el casamiento sucede a más de 400 km del domicilio declarado ante la empresa, la licencia se incrementará 1 día.

LICENCIA POR EXAMEN

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E

*Para rendir examen en enseñanza primaria: 1 día por examen, con un máximo de 5 días por año calendario.

*Para rendir examen en secundario: 1 día por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.



*Enseñanza terciaria o cuaternaria: 1 día por examen parcial y 2 días por examen final, con un máximo de 15 días por año calendario. Se podrá acumular la licencia por examen parcial a la correspondiente por examen final, sin que esta exceda de los 3 días.

* Los exámenes deberán estar referidos a planes de enseñanza oficial o autorizados por organismos competentes. Se deberá acreditar ante la empresa haber rendido el examen mediante la presentación del examen correspondiente.

LICENCIA POR NACIMIENTO

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E”, Acta AGTSyP 2012

Nacimiento: Tres (3) días corridos dentro de los diez días siguientes a la fecha de nacimiento.

LICENCIA POR ADOPCIÓN

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99“E”ActaAGTSyP 2012

Adopción: Diez (10) días corridos por tenencia provisoria de un hijo o más, de hasta doce (12) años de edad, a partir del momento en que la autoridad

administrativa o judicial le confiera la tenencia del niño y medie un trámite regular de adopción, que deberá ser notificado fehacientemente a la Empresa.

LICENCIA POR FALLECIMIENTO

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99“E” Acta AGTSyP 2012

- De cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijo o de padres (siempre que integren el grupo familiar primario o sean adherentes al mismo, conforme la ley 23.660): cuatro(4) días corridos
- De hermano, abuelo o bisabuelo: tres (3) días corridos.
- Se incrementa un (1) día cuando el fallecimiento ocurriera a más de 300 kilómetros del domicilio declarado por el trabajador ante la Empresa.

DÍA HÁBIL

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 160

En las licencias por nacimiento de hijo y por fallecimiento, deberá computarse necesariamente 1 día hábil, cuando las mismas coincidieran con domingos, feriados o no laborables.



LICENCIA POR CUIDADO DE HIJX ENFERMX

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E” Acta AGTSyP Agosto de 2012

- Cuando uno de los progenitores trabaja en Metrovías
 - Por hijo/a de hasta 12 años: hasta diez (10) días por año.
 - Menor con capacidades diferentes: hasta quince (15) días por año.

- Cuando ambos progenitores trabajen en Metrovías.

La licencia establecida será gozada exclusivamente por uno de ellos.

El goce alternado de esta licencia entre ambos progenitores no podrá exceder el total máximo de diez (10) días por año.

En todos los casos, se debe acreditar la enfermedad del menor con certificado médico donde conste el diagnóstico, la duración del reposo indicado y la necesidad de contar con los cuidados de un adulto.

La licencia se otorgará ante la posibilidad de atender la situación por otros medios, sea con el padre, la madre, según el caso, u otros familiares. Dicha situación deberá ser fundamentada por escrito.

LICENCIA ANTE DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99“E” – Acta AGTSyP 2016

Se podrá solicitar ante denuncias de situaciones de violencia de género tipificadas en la Ley Nacional N° 26.485.

Duración máximo de diez (10) días.

Esta licencia tiene un carácter preventivo y libera a la denunciante de su deber de prestar servicios cuando tal medida sea la única posible para neutralizar la situación de riesgo.

Si la trabajadora hubiera sufrido alguna consecuencia en su salud psicofísi-

ca podrá solicitar que el Servicio de Medicina Laboral de la Empresa efectúe un seguimiento profesional de su caso.

LICENCIAS POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Convenio Colectivo de Trabajo 384/99 “E” Acta AGTSyP Agosto de 2012

Nuestro sindicato AGTSyP consiguió la ampliación de los plazos de cobertura pagos para los casos de enfermedades y accidentes inculpables (no profesionales) mediante la asignación de un subsidio durante la reserva de puesto, cuyo monto será equivalente a un determinado porcentaje de los haberes de la categoría del trabajador, en función de la duración que haya tenido la licencia, por los plazos que se establecen a continuación:

1. LICENCIA DE 3 MESES: se abonará subsidio durante 2 meses de la reserva de puesto
 - a) Primer mes: 100%
 - b) Segundo mes: 50%

2. LICENCIA DE 6 MESES: se abonará subsidio durante 3 meses de la reserva de puesto
 - a) Primer mes: 100%
 - b) Segundo mes: 70%
 - c) Tercer mes: 50%

3. LICENCIA DE 12 MESES: se abonará subsidio durante 6 meses de la reserva de puesto
 - a) Primer mes: 100%



- b) Segundo mes: 100%
- c) Tercer mes: 70%
- d) Cuarto mes: 70%
- e) Quinto mes: 50%
- f) Sexto mes: 50%

OTRAS LICENCIAS

1-HEMODONACIÓN

Ley 22.990 Art. 47

Todo donante de sangre tiene derecho a:

- *Recibir gratuitamente un refrigerio alimenticio post extracción.
- *Recibir el correspondiente certificado médico del acto de donación.



*Justificación de las inasistencias laborales por el plazo de 24 hs incluido el día de la donación. Cuando esta sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará 36 hs.

2 - MUDANZA

Convenio Colectivo de Trabajo 384799 “E”

Un día de licencia cada 2 años, salvo aquellas excepciones que resulten aceptadas por la empresa.

3 - LICENCIA ESPECIAL POR NACIMIENTO DE HIJX CON SÍNDROME DE DOWN

Ley 24.716 Art 1 y 3

El nacimiento de un niño con Síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora el derecho a 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento de la licencia por maternidad.

Durante este período, la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a su remuneración habitual.

4 - FESTIVIDADES RELIGIOSAS

Ley 24.571 y Ley 24.757

Serán días no laborables para quienes profesen la religión judía:

*Año Nuevo judío 2 días

*Día del Perdón 1 día

*Pascua Judía los 2 primeros días y los 2 últimos días.

Serán días no laborables para quienes profesen la religión islámica:

*Año Nuevo musulmán 1 día

*Fiesta del Sacrificio 1 día

* 1 día de licencia posterior al Día del Ayuno.

En todos los casos, la licencia será con goce de sueldo.

5 - LICENCIA ESPECIAL DEPORTIVA

Ley 20.596

Lxs deportistas aficionados que, como consecuencia de su actividad, sean designados para intervenir en campeonatos regionales selectivos, dispuestos por los organismos competentes de su deporte en los campeonatos argentinos, para integrar delegaciones que figuren regular y habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, podrán gozar de licencia espacial deportiva, que no podrá exceder de los 60 días al año.

Podrán pedir licencia especial deportiva, de hasta 30 días en el mismo período, quien se desempeñe como dirigente, los representantes que deban participar



en reuniones, asambleas, congresos que se realicen en el país o en el extranjero. Los jueces, los árbitros designados por federaciones u organismos nacionales o internacionales. Los directores técnicos, entrenadores y todos aquellos que cumplan funciones de atención psicofísica del deportista.

6 - LICENCIA BOMBEROS VOLUNTARIOS

Ley 20.732

Los trabajadores que prestaren servicio como bomberos voluntarios tendrán derecho a percibir los salarios correspondientes a las horas y/o días en que deban interrumpir sus prestaciones habituales en virtud de las exigencias de dicho servicio público al ser convocados por el cuerpo de bomberos.

7 - ACTOS ELECTORALES EXTRANJEROS

Ley 23.759 Art. 1

Licencia de 4 días para los ciudadanos de países limítrofes que concurran a las elecciones que se realicen en su país de origen.

8 - TRÁMITES ANTE LA JUSTICIA Y ORGANISMOS PÚBLICOS.

Ley 23.691 Art. 1 y 2

Cualquier persona citada por tribunales nacionales o provinciales, tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación sin perder el derecho a su remuneración.

Igual derecho le asistirá a toda persona que deba realizar trámites personales y obligatorios ante autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no pudieron ser efectuados fuera del horario normal de trabajo.

SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Arts. 218 a 224

Es una medida dispuesta por el empleador, fundado en faltas o incumplimientos del trabajador, consistente en un lapso en el cual el dependiente no concurre al trabajo, mientras que el principal no abona el salario, sin perjuicio de mantenerse vigente el contrato de trabajo.

Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

No pueden exceder los 30 días en el año por una causa. Si hay sanciones por varias causas, en total sumadas no pueden exceder los 90 días.

En ambos casos, si se superan esos límites, el empleado puede considerarse despedido.

Art 67

Dentro de los 30 días corridos de notificada la sanción disciplinaria, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo de extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho plazo se tendrá por consentida la sanción.

CAUSALES EXTINCION DEL CONTRATO

RENUNCIA

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 240

Debe formalizarse por despacho telegráfico o ante la autoridad administrativa del trabajo. De otra forma no tiene valor.

No hay derecho a indemnización alguna.

VOLUNTAD CONCURRENTENTE DE LAS PARTES

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 241

Expresa: debe hacerse ante sede administrativa, judicial o acta notarial.

Tácita: por no concurrir a trabajar y no intimar el pago de sueldo, ni presentarse a trabajar por un plazo prudencial (3 o 6 meses).

No hay derecho a cobro de indemnización alguna.

JUSTA CAUSA

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 242 Y 243

Ambas partes pueden invocar en telegrama la inobservancia de lo acordado por la otra parte que configure injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación, lo cual deberá ser valorado por el juez. (Art. 242)

El empleador no puede modificar la causa. (Art, 243)

No da derecho al cobro de indemnización.

JUSTA CAUSA: ABANDONO DEL TRABAJO

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 244

La empresa, para constituir al empleado en mora, debe previamente intimarlo a reincorporarse.



DESPIDO SIN JUSTA CAUSA E INDEMNIZACION

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Arts. 245 a 247

Si el trabajador es despedido sin justa causa debe ser indemnizado con:

Un mes de sueldo de preaviso, si no lo gozó.

Un mes por cada año de servicio o fracción de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año.

La parte proporcional del aguinaldo y las vacaciones no gozadas.

SALUD Y SEGURIDAD

SEGURIDAD E HIGIENE

Ley 19.587/72 de Seguridad e Higiene

- Todos los trabajadores tienen derecho a la prevención y a ambientes de trabajo seguros y saludables
- A exámenes pre-ocupacionales y periódicos, y a ser informados de sus resultados.
- A ser capacitado en riesgos y formas seguras de trabajo

PREVENCIÓN DE LA SALUD, ATENCIÓN Y REPARACIÓN

Ley de Riesgos del Trabajo 26.773 y su Modificatoria

Derechos del trabajador:

- Recibir capacitación e información sobre riesgos laborales.



- Comunicar al empleador cualquier riesgo y denunciarlo ante la SRT, en caso de no ser atendido.
- Que se le realicen los exámenes médicos y conocer sus resultados
- Denunciar ante su empleador o ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran
- En esos casos debe recibir de la ART atención médica completa
- Recibir de la ART las prestaciones dinerarias en caso de incapacidades transitorias (salario) o permanentes (indemnización).
- Reclamar ante la SRT y la Justicia en caso de disconformidad

Obligaciones del empleador:

- Tener Servicio de Seguridad e Higiene
- Capacitar al personal
- Contratar una ART e informar al personal
- Realizar exámenes médicos pre-ocupacionales
- Implementar los planes de prevención que indica la ART
- Proveer elementos de protección personal
- Comunicar a la ART los AT y EP
- Denunciar los incumplimientos de la ART

Obligaciones de la ART (Ley 24.557 LRT)

- Visitar y relevar los lugares de trabajo
- Informar sobre la ART, teléfonos para llamar y entregar la credencial
- Hacer planes de prevención y controlar que el empleador los implemente

- Hacer exámenes médicos periódicos
- Capacitar a los trabajadores
- Atención médica completa
- Prestación dineraria: Salarios e Indemnización

RETENCION DE TAREAS EN SITUACIONES DE RIESGO GRAVE

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 75

Allí se establece, en resumen, que el empleador debe adoptar las medidas que sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores y está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Y dice que “el trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasiona pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación...”

DERECHO A UN ASIENTO

Ley 12.205/35 (De la Silla) Art. 1, 2 y 3

- Todo local de trabajo deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente para el uso de cada persona ocupada.
- El personal tendrá derecho a ocupar su asiento en los descansos y durante el trabajo si el mismo lo permite.
- Los vehículos de transporte, ferroviarios, tranviarios, ascensores, etc. estarán igualmente provisto de asientos con respaldo para uso del personal.

DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, Art. 4°

Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

DERECHOS DE LOS SINDICATOS

Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, Art. 5°

Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;
- c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;
- d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

REPRESENTACION SINDICAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, Cap. XI

Todos los trabajadores tienen derecho a tener y elegir delegados

El delegado representa a sus compañeros ante el empleador y el sindicato, y al sindicato ante el empleador y sus compañeros

Los delegados tienen protección contra el despido, sanciones, traslados y obstaculización de su labor.

Los delegados tienen derecho a licencia gremial.



ANEXOS

ANEXO I

BOLSA DE TRABAJO

El 13 de abril 2010, nuestro SINDICATO acuerda con Metrovias, la conformación de una base de datos especial, administrada por la Empresa, con el objeto de que el treinta y tres por ciento (33%) del total de los ingresos que se produzcan en cada semestre calendario para la cobertura de vacantes de puestos comprendidos en el CCT N° 384/99 “E” sean realizados en base a postulantes tomados de esa base de datos.

- a. Cada trabajador en relación de dependencia de la Empresa encuadrado en el CCT N° 384/99 “E” podrá presentar un (1) postulante para su incorporación a la base de datos. Solo podrá presentar un nuevo postulante cuando el anterior haya ingresado como trabajador dependiente de la Empresa y haya transcurrido un plazo de cinco (5) años desde la fecha de la incorporación.
- b. Requisitos que debe cumplir el trabajador: estar en relación de dependencia de la Empresa, haberse desempeñado a las órdenes de la Empresa durante un mínimo de cinco (5) años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación del postulante, y no haber hecho ingresar familiares en la empresa. No haber tenido más de diez (10) días de suspensión disciplinaria durante el último año inmediatamente anterior a la fecha de presentación del postulante. Las situaciones excepcionales serán materia de tratamiento entre las partes. Vínculo con el postulante: estar unido al postulante por alguno de siguientes vínculos:
 - Cónyuge. Se equipara a esta situación el caso del concubinato, que deberá ser acreditado en forma fehaciente con información sumaria realizada ante la autoridad judicial.
 - Hijos
 - Padres
 - Hermanos

- c. Forma de la solicitud: el trabajador deberá presentar, con carácter de declaración jurada, la solicitud de admisión del postulante en la base de datos, mediante formulario tipo cuyo contenido determinara la Empresa, adjuntando la siguiente documentación:
- El curriculum del postulante, firmado por este. El curriculum deberá ser actualizado semestralmente.
 - La documentación que acredite uno de los vínculos mencionados en punto i, ii, iii, iv.

En la declaración jurada informara que no ha postulado familiares ingresados a la Empresa en los últimos cinco (5) anos.

Toda otra documentación o antecedente que la Empresa requiera, según las circunstancias del caso.

- a. Verificación de la solicitud: la Empresa podrá verificar la autenticidad de la información aportada con la solicitud de admisión y de la documentación acompañada. En caso de verificarse la falsedad de la información o el carácter apócrifo de cualquier documento acompañado, determinará:
- Respecto del trabajador, que el mismo no podrá presentar ningún postulante en lo sucesivo.
 - Respecto del postulante, el mismo no será admitido en la base de datos. Si la falsedad de la información y/o el carácter apócrifo de la documentación presentada fueran comprobados con posterioridad a su admisión en la base de datos, quedara excluido automáticamente de la misma. El postulante no podrá volver a postularse en lo sucesivo para ningún puesto de trabajo en METROVIAS S.A.
- a. Identificación del trámite: la solicitud de admisión en la base de datos se identificará por el número de legajo en la Empresa del trabajador que presenta al postulante. Se dará al trabajador una constancia escrita de recepción de la postulación.
- b. Admisión en la base de datos: los datos del postulante únicamente ingresaran a la base de datos cuando la Empresa haya verificado el

cumplimiento de los requisitos previamente enumerados, sin perjuicio de lo previsto respecto a la falsedad de documentación.

- c. Efectos: la admisión del postulante en la base de datos no crea vínculo jurídico de ningún tipo entre el mismo y la Empresa.
- d. Desvinculación del trabajador de la Empresa: la desvinculación trabajador de la Empresa que hubiera presentado al postulante determina exclusión automática del postulante de la base de datos, excepto que extinción del vínculo laboral tenga por causa el fallecimiento del trabajador, situación esta última que tendrá un tratamiento especial.
- e. Sorteo: por cada vacante a cubrir con esta metodología, se sortearán dos (2) postulantes entre quienes hubieren sido preseleccionados conforme.
- f. Desistimiento del postulante: realizado el sorteo, si alguno de los postulantes sorteados desistiere de su postulación, se realizará nuevo sorteo entre los preseleccionados conforme, hasta completar la dupla.
- g. Continuación del proceso de selección: completada la dupla, los postulantes que la integren continuarán el proceso de selección debiendo realizar y aprobar las entrevistas, cursos y evaluaciones que la Empresa disponga.
- h. Selección: la Empresa seleccionará entre quienes hayan aprobado las evaluaciones y cursos correspondientes al postulante que reúna las mejores condiciones requeridas. Si una vacante no pudiere ser cubierta porque ningún postulante de la dupla hubiere aprobado las evaluaciones y cursos correspondientes, la vacante podrá ser cubierta con un postulante de otra dupla que los hubiere aprobado.
- i. Reserva: quienes habiendo aprobado las evaluaciones y cursos correspondientes no hayan sido seleccionados en función del orden de mérito, quedarán en reserva en ese mismo orden para futuras

vacantes. Se aplicaran las pautas establecidas para la vigencia de las reservas.

- j. Publicidad de los sorteos: los sorteos serán realizados por la Empresa, en su sede, y se documentaran en acta. El acto podrá ser presenciado por los representantes de los trabajadores. La fecha de realización de los sorteos se informara a través de los medios de comunicación interna de la Empresa, tales como carteleras institucionales.
- k. Familiares del trabajador fallecido o incapacitado: En los casos en que el vínculo laboral con la Empresa se extinga por causa fallecimiento o de incapacidad absoluta del trabajador y siempre que se solicitare dentro del plazo de sesenta (60) días de la fecha de extinción de vínculo, se admitirá el ingreso de un (1) familiar, integrante del grupo familiar primario del trabajador fallecido o incapacitado -. exclusivamente cónyuge o hijos, cumplimentando el requisito de estudios formales. Excepcionalmente se permitirá el ingreso sin el requisito de estudios formales, en la categoría más baja, debiéndose informar al ingresante que para ascender a la categoría inmediata superior deberá completar como mínimo el ciclo básico.
- l. Deber de Información: La Empresa suministrara en forma semestral los siguientes datos respecto del personal comprendido en el CCT N° 384/99 "E" a) Dotación comprendida en el CCT y vacantes existentes; b) Rotación del personal (ingresos y egresos); c) Dotación por edad y sexo; d) Base de datos de familiares postulados. e) Personal seleccionado por medio de concurso o sorteo. La información suministrada por la Empresa se entregara a los representantes los trabajadores bajo estricto tratamiento de confidencialidad.



ANEXO II

EL DENOMINADO IUS VARIANDI

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Art. 66

Es la facultad del empleador de modificar las formas y modalidades del trabajo. Se trata de la facultad unilateral que le reconoce la ley al empleador, de alterar condiciones no esenciales en la prestación del trabajo, siempre y cuando dicha modificación no sea irrazonable, no altere condiciones esenciales ni causen un perjuicio al trabajador.

El Art. 66 de la LCT dice:

“El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.”

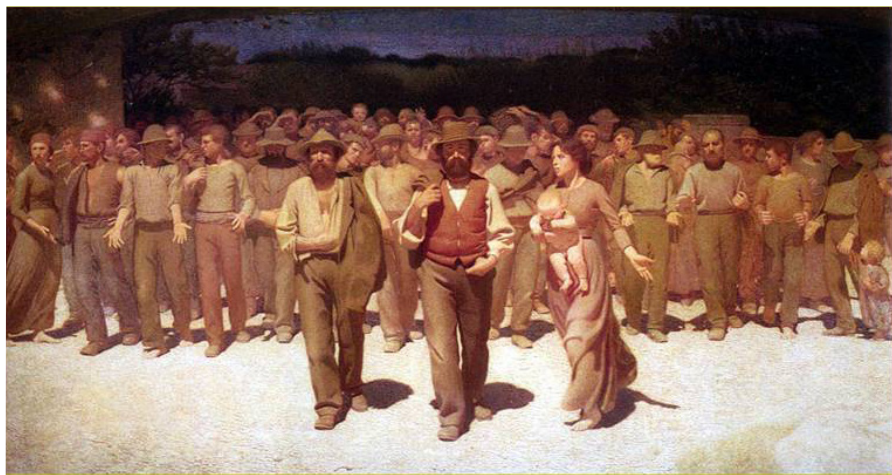
Se trata de la facultad unilateral que le reconoce la ley al empleador, de alterar condiciones no esenciales en la prestación del trabajo, siempre y cuando dicha modificación no sea irrazonable, no altere condiciones esenciales ni causen un perjuicio al trabajador.

Es aquí donde comienza a aparecer el límite que tiene el empleador respecto a no ocasionarle ningún daño al trabajador tanto material como moral.

¿Qué tipo de modificaciones puede realizar el empleador?

- Aquellas que sean razonables: este límite se vincula directamente con las necesidades de la Empresa. La modificación debe ser una resultante de una necesidad objetiva de la estructura empresarial, dejando a salvo la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales. Ejemplo de ello pueden ser la asignación de boleterías distintas dentro de la misma línea, los guardas, conductores y conductores especializados a orden (que tienen una modificación cotidiana de su horario de ingreso dentro de ciertos parámetros), etc.
- Alteraciones no esenciales del contrato de trabajo: los cambios impuestos de manera unilateral por el empleador no pueden afectar los elementos esenciales del contrato. Estos son el salario, la calificación profesional y el tiempo de trabajo.

- Ausencia de perjuicio material y moral para el trabajador: se refiere a evitar que los cambios introducidos afecten intereses legítimos del trabajador. Se suele decir que la medida del daño está configurado por la dimensión de la renuncia que se le requiera al trabajador para adaptarse al cambio incorporado por el empleador.



El Origen de los Derechos

“La lucha económica no puede separarse de la lucha política, es decir, que el proletariado tenga conciencia de ser el protagonista de una lucha general que envuelve todas las cuestiones más vitales de la organización social”. Antonio Gramsci

“El capitalismo foráneo, el capitalismo foráneo y sus sirvientes oligárquicos y entreguistas han podido comprobar que no hay fuerza capaz de doblegar a un pueblo que tiene conciencia de sus derechos”. Eva Perón

El Derecho es un producto del devenir histórico, a lo largo de su evolución, fue cambiando. Lo mismo cabe afirmar en relación al Derecho del Trabajo.

Con la llegada del modo de producción capitalista, basada en el contrato de trabajo, surge el trabajo asalariado, que determinará, más adelante, la creación de esta rama diferenciada del Derecho.

El sindicalismo también es fruto del trabajo asalariado y, en definitiva, del capitalismo. Es el emergente de ese proletariado constituido por

hombres teóricamente libres y supuestamente iguales -ante la ley, por lo menos-, pero condenados a vender su fuerza de trabajo y a hacerlo en condiciones de absoluto desamparo.¹

Este es el comienzo del capitalismo: una relación entre patrón y trabajador totalmente desigual. Uno tenía mucho poder, el otro casi nada.

El trabajador no tenía ningún derecho reconocido legalmente. El poder del patrón se basaba en la necesidad del trabajador de lograr su subsistencia. Incluso, para conseguir un salario de subsistencia, participaban en el trabajo de las primeras fábricas, mujeres y niños, partes de la familia del obrero. Entonces, lo que había era pura explotación.

Esto empieza a cambiar cuando los trabajadores dejan de relacionarse en forma individual, cada uno por separado, con el patrón y se empiezan a unir y a pelear juntos por mejores condiciones de trabajo.

¹ Valdovinos, Oscar; LIBERTAD SINDICAL, DEFENSA DEL INTERÉS COLECTIVO Y CAMBIO SOCIAL- Revista de Derecho Laboral Rubinzal Culzoni- año 2010 N° 2



Cuando los trabajadores aprendieron que su accionar colectivo sí podía resultar dañoso -y por consiguiente, temible- para el empleador, comenzó un proceso novedoso de organización colectiva del proletariado. Fue un lento y largo proceso de aprendizaje.

Las primeras reacciones grupales orientadas hacia la destrucción de las máquinas incorporadas por la primera revolución industrial, fracasaron. El movimiento luddista, o antimáquinista, ocurrido entre 1811 y 1817 en Inglaterra, una suerte de etapa primitiva de la historia sindical, careció de éxito en su desesperada pretensión de detener el proceso histórico de consolidación de la explotación capitalista, aunque necesitaron movilizar ejércitos enteros para poder derrotarlo.

En el Siglo XIX, la relación obrero-patrón siguió siendo muy desigual. Esto se fue modificando en la medida en que se logró contraponer al poder del empresario un poder de los trabajadores.

¿Qué herramientas usaron lxs trabajadorxs para conseguir esos derechos?

El movimiento obrero se valió de muchas herramientas político-sindicales para construir poder y conquistar sus derechos.

Los trabajadores descubrieron, a través de su propia y trágica experiencia, que cuando acordaban de conjunto no trabajar, esta decisión tenía efecto creando ciertas condiciones de negociación, que les permitía lograr alguna mejora a las condiciones de trabajo que el patrón imponía de manera unilateral.

Comenzaron, entonces, a ponerse de acuerdo cada vez que estimaban necesario producir un acto semejante. Esos acuerdos para ejecutar en conjunto una decisión adoptada, también, colectivamente, fueron el precedente inmediato del sindicato, aclarando que éste nació una vez que el accionar colectivo alcanzó organicidad y permanencia, es decir, cuando las alianzas accidentales devinieron organizaciones estables.

A partir de ese momento los trabajadores lucharán sin cesar para que se les reconozca el derecho a constituir organizaciones representativas de su interés colectivo, al tiempo que los empleadores les negarán ese derecho

y se opondrán a su ejercicio, exigiendo del Estado la adopción de medidas para impedirlo.

Y el Estado, casi siempre, accederá a sus demandas, por una parte mediante normas que declaraban como delito la asociación para la defensa del interés colectivo y, además, reprimiendo las luchas obreras.

Se sucederán persecuciones y masacres, y se engrosará la nómina de mártires, hasta que mucho tiempo después los trabajadores irán obteniendo conquistas y logrando que sus derechos sean reconocidos. Esa pelea que se libró, abierta y generalizadamente, desde el Siglo 18 hasta la primera mitad del Siglo 20, no fue otra cosa que la lucha por la libertad sindical.

¿Qué perseguían los trabajadores cuando luchaban por la libertad sindical? Pretendían, en definitiva, gozar del derecho a unirse en defensa de sus intereses comunes. Se partía de la consideración de que existe un interés colectivo distinto de la sumatoria de los intereses individuales y que la protección de ese interés colectivo exige un accionar también colectivo; primero para organizarse colectivamente (creando sindicatos), luego para negociar colectivamente (sumando fuerzas y acumulando poder), y por último, de ser preciso, para colectivamente suspender la prestación laboral (realizando la huelga).

En nuestro país, el movimiento obrero inició su experiencia con la llegada de obreros europeos, en su mayoría españoles, alemanes, italianos y franceses, que aportaron tácticas organizativas y de lucha aprendidas en sus países de origen.

Las primeras organizaciones gremiales fueron impulsadas por obreros que profesaban ideas anarquistas y socialistas y luego comunistas.

Con el Peronismo, la clase trabajadora irrumpirá con fuerza en la escena política nacional.

¿A que llamamos derecho?

La ley es una fuente de limitación del poder y de regulación del conflicto que implica al Estado, que es quien debe mediar para garantizar los derechos.

Los derechos marcan que puedo reclamar algo y, al mismo tiempo, le impongo a otro una obligación que, cuando no la cumple, interpela al Estado.

Algunos de esos derechos son la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, las licencias, el salario digno, las vacaciones pagas, el derecho a la vivienda, a la salud, a la educación, a la jubilación.

El poder económico, a lo largo de la historia, intentó imponer sus condiciones a los trabajadores. La creciente y escandalosa concentración de la riqueza, cada vez en menos manos, genera que unos pocos pretendan determinar la vida entera de millones: cómo trabajan, cuántos trabajan, cuánto ganan.

Es aquí donde intervienen los trabajadores organizados que, con su pelea, van logrando mejoras en las condiciones de trabajo, y leyes que consagran sus derechos, poniendo límites al poder que surge de la riqueza.

Sólo imaginemos qué condiciones económicas y de trabajo podría pactar un trabajador, individualmente, frente a empresas como Metrovías, Techint, Arcor o Telefónica, si no existieran leyes que establezcan pisos de derechos que deben ser respetados por las empresas en cualquier contrato de trabajo.

El Derecho Laboral

Ya anticipamos que el Derecho Laboral es un producto histórico propio de la evolución capitalista.

Las normas que son frutos del Derecho en general, reflejan la correlación de fuerza existente en la sociedad en un momento determinado. Esto explica por qué, dentro de un mismo cuerpo normativo, existen leyes que benefician a los trabajadores, logradas en momento de fuerza favorables y, otras, la mayoría, desfavorables a sus intereses, impuestas cuando las fuerzas de la burguesía concentraban más poder.

Principales leyes

Son muchas las normas que consagran nuestros derechos y que regulan, en general, las relaciones del trabajo.

Existe, además, un orden jerárquico entre ellas de forma tal que una norma de rango inferior no puede contradecir las disposiciones de otra de rango superior. Así, primero está la Constitución Nacional, y los tratados internacionales, luego las leyes y los Convenios Colectivos, finalmente los decretos y resoluciones administrativas, etc.

En la Legislación argentina actual, las principales leyes que regulan las relaciones laborales y consagran los derechos de los trabajadores son:

- La Constitución Nacional, en particular su Art. 14bis
- Convenios reconocidos de la OIT y otros tratados
- Ley de Contrato de Trabajo
- Ley de Convenios Colectivos
- Ley de Asociaciones Sindicales
- Ley de Jornada Laboral
- Ley de Seguridad e Higiene
- Leyes de Riesgos del Trabajo
- El Convenio Colectivo de Trabajo

Muchas de las normas que nos favorecen tuvieron que ser impuestas primero de hecho para después convertirse en ley. Así mismo, para que esas leyes se cumplan y perduren en el tiempo, es necesaria la organización y la pelea permanente de lxs trabajadorxs.

Formación Sindical Subterránea Formando Futuro



Ante cualquier inconveniente o duda, podés consultar con tu delegadx o dirigirte al sindicato.

Secretaría de Formación

SECRETARIADO EJECUTIVO

**ASOCIACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES
DEL SUBTERRÁNEO Y PREMETRO**

Agosto 2017