



**Universidad
Nacional
Villa María**

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Dinámica conflictual en el transporte urbano de pasajeros (TUP) de la ciudad de Córdoba (2013-2017)

Año
2025

Autor
Prado, Estanislao Martín

Directores de tesis
Roitman, Susana E. y Cruz, Facundo

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Prado, E. M. (2025). *Dinámica conflictual en el transporte urbano de pasajeros (TUP) de la ciudad de Córdoba (2013-2017)*. [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Villa María]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Villa María.
http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=48438



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional



DINÁMICA CONFLICTUAL EN EL TRANSPORTE URBANO DE PAÑAJEROS (TUP) DE LA CIUDAD DE CORDOBA (2013-2017)



Dinámica conflictual en el transporte urbano de pasajeros (TUP) de la Ciudad de
Córdoba (2013-2017)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA

**INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE CIENCIAS
SOCIALES**

Licenciatura en Sociología

Trabajo Final de Grado:

**Dinámica conflictual en el transporte urbano de pasajeros (TUP) de
la Ciudad de Córdoba (2013-2017)**

Directora de TFG: Dra. Susana E. Roitman

Codirector de TFG: Lic. Facundo Cruz

Presentado por: Estanislao Martín Prado - Leg.: 14520

2025

Agradecimientos

A la UNVM por ser un espacio de constante contención y acompañamiento. Por garantizar un espacio de acceso a la educación pública y gratuita.

A Susi por su inmensa fortaleza, por mostrarme que nunca hay que bajar los brazos y que siempre va a haber personas que confían en tu proceso. Sin sus aportes y observaciones este trabajo no hubiera sido posible.

A Facu por acompañarme en este proceso siempre brindándome su apoyo y entusiasmo.

Al equipo del OCLC siempre manteniendo intacto mi interés por la sociología y por ser un espacio de construcción de conocimiento colectivo siempre activo.

A las trabajadoras y trabajadores del servicio de TUP que compartieron conmigo sus experiencias y que me permitieron construir un relato sobre ellas y ellos que hiciera justicia a la valentía que demostraron.

A mi mamá y a mi papá que siempre me brindaron su apoyo y sin quienes nunca hubiera llegado a lograr esto.

A mis hermanos que a su manera siempre me sostuvieron y acompañaron.

A mis compañeros de cursada Rolo, Noe, Mati. Lo logré.

A mi mejor amiga en el mundo Flor que nunca dudo de mí y siempre estuvo cuando la necesite.

A todas las personas que conocí durante este proceso, todos y cada uno aportaron su grano de arena para que logre esto. Preguntándome y haciéndome hablar sobre este trabajo.

Índice de contenidos

Agradecimientos	4
Índice de contenidos	5
Índice de figuras	6
Abreviaturas	7
Introducción	9
Capítulo 1: Marco teórico general	12
1. Marxismo y acción colectiva.....	12
1.1. Sistema de metabolismo social del capital.....	17
2. Modelos de producción industrial capitalista.....	20
2.1. Crisis estructural del capital.....	23
2.2 La clase-que-vive-del-trabajo.....	26
3. El sector servicios.....	28
4. Poder estratégico y poder asociativo.....	29
5. El modelo sindical argentino.....	30
5.1 Revitalización sindical en Argentina.....	35
6. Conflictividad laboral desde la perspectiva del OCLC.....	39
7. Metodología.....	40
Capítulo 2: El sindicato UTA. Aportes históricos desde lo nacional a lo local	42
1. La historia del gremio UTA desde sus orígenes.....	42
2. UTA en Córdoba, la ciudad del Cordobazo.....	47
Capítulo 3: El conflicto ¿Cómo llegamos a la gran revuelta del 2017?	52
1. Dinámica conflictual del Servicio de TUP ¿Quiénes participan?.....	52
1.1. Los choferes. Protagonistas.....	52
1.2. El Estado ¿Antagonista o mediador?.....	55
2. Camino al 2017. Crónica de una lucha anunciada.....	58
2.1. El nuevo sistema de transporte.....	59
2.2. Elecciones en UTA. Una nueva gestión.....	65
2.3. Salerno destituido. Las bases se organizan.....	72
2.4. La gran revuelta de 2017 y los límites del statu quo.....	75
2.5. Mecanismos de control. Las consecuencias. Epílogo de una lucha que continua....	83
Capítulo 4: Los puntos clave del conflicto. Reconstruyendo a sus protagonistas	87
1. Las variables económicas del 2017: Boleto, subsidios y salario.....	87
2. UTA Córdoba y sus bases combativas.....	94
3. Solidaridad y acción colectiva. Nada es igual después de 2017.....	97
4. Revitalización sindical y mecanismos de control en el paro de transporte de 2017....	99
5. Conclusiones.....	101
Referencias	103
Bibliografía.....	103
Normativa consultada.....	104
Fuentes periodísticas.....	104
Entrevistas.....	109
Documentación consultada.....	109

Fuentes de datos consultadas.....	110
Documentales y videos.....	111

Índice de figuras

Cuadro N°1: Cronología de la dinámica conflictual del servicio del TUP (2013-2018). Clasificado por sectores protagonistas, mediadores y antagonistas.....	58
Mapa N°1: Plano de la Ciudad de Córdoba con corredores del transporte urbano de pasajeros diferenciados por color y número de ruta, año 2013.....	60
Tabla N°1: Comparativa porcentual. Inflación anual, salario mínimo y paritarias de la UTA (2013-2018).....	89
Tabla N°2: Comparativa base sobre 100 de Precio del Boleto del TUP en la Ciudad de Córdoba y acuerdos salariales de UTA Nacional (2013-2018).....	89
Gráfico N°1: Comparativa porcentaje inflación anual, porcentaje de aumento en paritarias UTA, variación interanual del porcentaje de aumento del SMVM (2013 - 2018).....	89
Gráfico N°2: Cantidad de conflictos en el TUP por año (2013-2017).....	91
Gráfico N°3: Comparativa precios mínimos de Boleto de TUP. Principales centros urbanos de Argentina: AMBA, Córdoba, Mendoza y Rosario.....	91
Gráfico N°4: Evolución de Subsidios Nacionales al Transporte Urbano de Córdoba (2013-2017).....	92

Abreviaturas

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
AGTSyP	Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro
ATE	Asociación Trabajadores del Estado
AUCOR	Autobuses Córdoba
BAM	Boleto Adulto Mayor
BEG	Boleto Educativo Gratuito
BOS	Boleto Obrero Social
CCT	Convenio Colectivo de Trabajo
CGT	Confederación General del Trabajo
CIPPEC	Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento
CNRT	Comisión Nacional de Regulación del Transporte
CTA	Central de Trabajadores de la Argentina
CTERA	Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina
CYMAT	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
EPEC	Empresa Provincial de Energía de Córdoba
ERSA	Empresa Romero Sociedad Anónima
FAdeA	Fábrica Argentina de Aviones
FETAP	Federación de Empresarios del Transporte Automotor de Pasajeros
FIT	Frente de Izquierda y de los Trabajadores
FREJULI	Frente Justicialista de Liberación
FREPASO	Frente País Solidario
IA	Inteligencia Artificial
LUSA	Logística Urbana Sociedad Anónima
MAS	Movimiento al Socialismo
MST	Movimiento Socialista de los Trabajadores
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OCLC	Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba
OSCTCP	Obra Social de Conductores de Transporte Colectivo de Pasajeros
PO	Partido Obrero
REPRO	Programa de Recuperación Productiva
ROC	Red de Observatorios de Conflictividad
RRHH	Recursos Humanos
SA	Sociedad Anónima
SACIF	Sociedad Anónima Comercial, Industrial y Financiera
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina
SMVM	Salario Mínimo Vital y Móvil

SUOEM Sindicato Unión de Obreros y Empleados Municipales
SURRBAC Sindicato Único de Recolección de Residuos y Barrido de Córdoba
TAMSE Transporte Automotor Municipal Sociedad del Estado
TUP Transporte Urbano de Pasajeros
UCR Unión Cívica Radical
UTA Unión Tranviarios Automotor
UTE Unión Temporal de Empresas
UNC Universidad Nacional de Córdoba
UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

Introducción

Dentro de los distintos sectores de la economía, el sector servicios y los trabajadores que lo conforman se han vuelto de suma relevancia para el estudio y la comprensión de las dinámicas actuales del conflicto laboral y la complejidad de las interacciones sociales existentes en él. Tanto a nivel global como local, el impacto de la crisis estructural del capital que comenzó a finales de los años '60 implicó una expansión de este sector y por lo tanto un aumento de la masa de trabajadores que lo componen. La necesidad de transportar a grandes cantidades de trabajadores a sus lugares de trabajo implicó un desarrollo y expansión de los servicios de transporte público de pasajeros.

El sistema de transporte de la Ciudad de Córdoba está compuesto por distintos servicios que incluyen: trolebuses, colectivos, taxis, remises, bicicletas, entre otros. Los estudios sobre este sector en la Ciudad de Córdoba son escasos, por lo que partimos de un terreno casi inexplorado desde la Ciencias Sociales. Por la importancia del transporte urbano para la vida social de la ciudad y para comprender una lucha que marcó la historia de los conflictos de trabajadores en la provincia consideramos que el trabajo es relevante y que se trata apenas de los primeros pasos en su análisis.

El presente trabajo se centrará en los trabajadores de trolebuses y colectivos que forman parte del Servicio de Transporte Urbano de Pasajeros (TUP) de la Ciudad de Córdoba y el gremio que los nuclea: Unión Tranviarios Automotor (UTA). Específicamente, nos enfocamos en el conflicto ocurrido durante junio del año 2017 y que implicó un paro de casi diez días, durante el cual quedaron al descubierto las grietas existentes entre las bases y la conducción gremial. Se hicieron perceptibles además las estrategias de los sectores dominantes para derrotar el conflicto, así como la escasa solidaridad del movimiento obrero en su conjunto.

La UTA, fundada en 1919, fue uno de los primeros gremios en organizarse por rama bajo el título de *Unión* en 1925. Históricamente estuvo ligado a grandes movilizaciones y medidas de fuerza a nivel nacional y local, como lo fue *el cordobazo*, por ejemplo, con el dirigente Atilio Lopez a la cabeza. En esa trayectoria de luchas importantes es posible enmarcar el conflicto de 2017, nuestro objeto de estudio. El proceso de revitalización sindical ocurrido en Argentina luego de la crisis del 2001 reforzó el poder corporativo de los sindicatos y permitió al Estado controlar a los mismos a través de distintas maneras: procesos de negociación colectiva, represión y deslegitimación a través de los medios de comunicación aun cuando permitió mejorar la posición del movimiento obrero en el escenario político-social. Cabe destacar que a pesar de esto, las características del modelo sindical argentino también permitieron el surgimiento y fortalecimiento de distintos focos de resistencia. Estos tomaban la forma de herramientas de consenso y organización en las bases que dieron origen a figuras clave como las de los delegados y las comisiones internas que generaban un nexo entre las bases y la conducción. El marco en el que se basa este trabajo no descarta, sin embargo, los distintos debates y posturas respecto a este proceso de revitalización y las distintas lecturas que suscitó y suscita hoy en día (Collado y Roitman, 2015; Falvo, 2016).

El conflicto de 2017 produjo un cimbronazo que dejó al descubierto las dinámicas de poder, entendidas a la manera de Hyman (1987) como la capacidad de frenar o mitigar ciertas acciones por parte de los trabajadores, con el objetivo de mantener el statu quo dentro del mundo laboral. Aquí

hablamos de una dinámica de relaciones que incluye a tres partes integrantes: el Estado, la empresa y el sindicato (como instrumento de representatividad institucionalizada de los trabajadores en su conjunto). Esta dinámica se construye a los efectos de mantener un estado de negociación permanente. La ruptura de dicha construcción representa una amenaza para la estructura de relaciones del mundo laboral legitimada estatalmente y aceptada en cierta forma por el empresariado y los sindicatos. En estas situaciones de ruptura aparecen ciertos mecanismos de control. Su principal objetivo es deslegitimar las acciones de los trabajadores involucrados y socavar su capacidad de acción.

A través de mi participación en el Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba (OCLC) accedí a información y a contactos clave para realizar esta investigación. Además, comprendí la relevancia que los estudios sobre el trabajo tienen no solo para el enriquecimiento académico de las ciencias sociales sino también la utilidad que poseen como insumos para organizaciones políticas, sociales y sindicales. Los estudios sobre el trabajo permiten generar perspectivas globales para entender cómo funcionan las dinámicas de poder en las relaciones laborales. Posibilitan analizar cómo el accionar de los trabajadores de base, como protagonistas del objeto de este trabajo, puede mover los cimientos de dichas dinámicas y producir algún cambio en las mismas. Los resultados son ambiguos, en algunos casos en favor de las mayorías y en otros casos dejando al descubierto los mecanismos que el mismo sistema tiene para evitarlos.

Recuperar las experiencias de los trabajadores que vivieron ese conflicto fue clave para la comprensión de la trayectoria histórica que describimos. Es a través de su experiencia subjetiva dentro de un ámbito de participación colectiva que puede enriquecerse y dar mayor relevancia al estudio del objeto seleccionado. Es por todo ello que decidimos enmarcar el siguiente trabajo desde la perspectiva de los trabajadores del transporte, que suele ser relegada y opacada por actores que poseen mayores medios de difusión e influencia (líderes sindicales, empresarios, representantes del Estado y periodistas).

Por lo tanto el objetivo general de este trabajo es **analizar y reconocer la dinámica conflictual del servicio público de TUP de la Ciudad de Córdoba durante el período 2013-2017.**

De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos que marcaran el camino de este trabajo final de grado:

- Registrar los cambios dentro del mercado laboral, las relaciones Estado-Sindicato-Empresa y la evolución del salario durante el período seleccionado (2013-2017) en el servicio de TUP
- Reconstruir qué influencia tuvieron los cambios en la estructura sindical sobre la dinámica conflictual del servicio de TUP
- Caracterizar las demandas, formatos de protesta y duración de las mismas dentro de la dinámica conflictual del servicio de TUP durante el recorte temporal 2013-2017

Este trabajo se estructura en cuatro apartados. En el primero de ellos se presenta el enfoque teórico general que orientará el análisis del objeto de estudio. En el segundo apartado se realizará una aproximación espacio temporal a través de un relato histórico del sindicato de los trabajadores

del TUP (UTA) partiendo de un contexto nacional y construyendo los antecedentes históricos que preceden al recorte temporal seleccionado dentro de la Ciudad de Córdoba. El tercer apartado incluirá una crónica de los distintos conflictos y cambios que ocurrieron durante el recorte temporal seleccionado (2013-2017). Se hará hincapié en las relaciones existentes entre el sindicato, las bases, las empresas de transporte y los distintos niveles estatales que intervienen en la dinámica conflictual del servicio de TUP. En el cuarto se realizará un cruce entre el marco teórico y la crónica realizada para poder lograr los objetivos generales y específicos. En este último apartado se constatarán las variables económicas, las relaciones entre los actores que participan de la dinámica conflictual del sector y como esta va funcionando durante el recorte seleccionado y la manera en la que los trabajadores van construyendo unidad a través de lazos de solidaridad. Al final se incluirán las conclusiones finales.

Capítulo 1: Marco teórico general

¿Qué hace posible que los trabajadores cuestionen sus condiciones laborales? ¿Cómo esto hace posible que logren organizarse para realizar acciones en conjunto en pos de cambiar esas condiciones? ¿Son acciones que surgen espontáneamente o el resultado de una construcción colectiva en el tiempo? Estas y otras más son algunas de las preguntas que surgen al analizar las protestas de los trabajadores del TUP. Tanto desde los estudios sobre el trabajo como desde la perspectiva marxista, las preguntas sobre la organización y la puesta en marcha de acciones colectivas por parte de los trabajadores son un tema de constante debate y análisis.

1. Marxismo y acción colectiva

El aporte de Maurizio Atzeni (2017) sobre la acción colectiva en contextos de crisis será de suma utilidad para responder estos interrogantes, especialmente por las características particulares del conflicto de los trabajadores del transporte. El autor propone realizar la reconstrucción de una teoría de la acción colectiva basándose en cuatro pilares, los cuales utilizaremos para analizar el conflicto mencionado:

“...la necesidad de abstenerse de explicaciones basadas en la subjetividad y el individualismo, la centralidad de las contradicciones dentro del proceso de trabajo capitalista, la necesidad de desmitificar constantemente el capital, y el redescubrimiento de la solidaridad...” (Atzeni, 2017, p.23-24).

Con respecto al primero de estos pilares, es interesante rescatar la crítica que Atzeni realiza a la teoría de la movilización de Kelly y la centralidad que la misma le da al concepto de injusticia. Atzeni descarta la explicación individualista como causa del conflicto. Apunta especialmente a Kelly (Atzeni, 2017) por poner en el centro de su explicación el “sentimiento de injusticia” como causa principal del conflicto. Kelly justificaría la resistencia de los trabajadores a través de dicho sentimiento que es canalizado a través de líderes que fomentan la organización y la acción de los mismos (2017). Al igual que Atzeni, consideramos que esta justificación es insuficiente ya que limita el accionar de los trabajadores a una mera obediencia a los designios de un líder. En el caso de los trabajadores del TUP, resulta insuficiente justificar su organización y accionar como un mero mandato de líderes que “canalizan” las demandas de sus representados. Por otro lado, la crítica al concepto de injusticia como motivo de la movilización de los trabajadores nos es útil para desprender el análisis del conflicto del TUP de cualquier juicio moral de “bien” o “mal”, “justo” o “injusto” ya que sería problemático determinar las causas reales que movilizaron a los trabajadores. Justificar de esta manera las causas de la movilización de los trabajadores le daría un papel preponderante a la organización sindical que se encargaría de modelar esa injusticia y dirigirla hacia un objetivo común: luchar contra el empleador. No niega que existe un sentimiento de injusticia como manifestación del enojo y descontento de los trabajadores, pero esto no quiere decir que este sentimiento sea el motivo por el cual se movilizan. Un ejemplo que el autor menciona para justificar que el concepto utilizado por Kelly es insuficiente es el de las movilizaciones espontáneas:

“...No puede negarse que la movilización frecuentemente siga esta secuencia, ni que los líderes siempre juegan un rol clave en ella, pero también deberíamos explicar aquellos casos de movilizaciones espontáneas, repentinas, en las cuales no pueden detectarse condiciones preexistentes y en donde los líderes no juegan ningún rol principal...” (Atzeni, 2017, p.32)

En este punto, el autor plantea que hay momentos en los que las condiciones estructurales en las que se encuentran los trabajadores ejercen tanta presión que estos no encuentran otra salida más que organizarse y resistir. Existe un sentimiento de enojo al que puede atribuirse un concepto moral de injusticia, pero este no es más que la manifestación subjetiva de un problema estructural. Ya no se trata de una lucha por derechos únicamente sino de una disputa de clase y poder. El caso de la dinámica conflictual de los trabajadores del TUP no es ajeno a esto, en el desarrollo del mismo encontramos fuertes resistencias no sólo contra los empleadores y el Estado, sino contra la organización sindical misma.

El conflicto laboral es característico de las relaciones antagónicas que existen entre trabajadores y empleadores en el sistema capitalista (Atzeni, 2017). De dichas relaciones surgen intereses distintos, divergentes y a veces contrapuestos. El segundo pilar que nos propone el autor para su teoría de la acción colectiva toma precisamente estas relaciones como punto de partida. Para ello es importante volver al análisis del proceso de trabajo para poder identificar las condiciones estructurales que promueven y reprimen la acción de los trabajadores. Atzeni plantea que de este modo se puede desmitificar todo el sistema de supuestos que gobiernan la relación entre trabajadores y empleadores, la relación entre capital y trabajo. En el proceso de trabajo se reproducen las condiciones que llevan a los trabajadores a tomar acción ante las presiones que ejerce sobre ellos el capital. En primer lugar, debemos entender que desde la perspectiva marxista el trabajo representa una mercancía, es decir posee valor. Lo particular de esta mercancía es que es inseparable del trabajador, lo que dificulta al capitalista la tarea de poder extraer valor de la misma. Mediante distintos métodos el capitalista busca controlar, dirigir y disciplinar a los trabajadores para que estos voluntariamente entreguen esta mercancía contenida en su fuerza de trabajo. El proceso de trabajo en el sistema capitalista es la forma que adquieren estos métodos utilizados por los capitalistas para organizar la producción, es decir, organizar la extracción de plusvalor de la fuerza de los trabajadores.

Atzeni plantea que los capitalistas, al regir su actividad bajo la libre competencia, se encuentran sometidos a una ley inmanente que los obliga a buscar constantemente obtener más valor de su producción. Esta ley genera una coerción sobre ellos e impulsa un afán por volverse más eficientes y más rentables que sus competidores. Por lo tanto, como nos dice Atzeni:

“...desde el punto de vista de nuestro empleador, el proceso de trabajo es contemporáneamente un proceso de producción y valorización impulsado por la competencia y como tal, impone sobre él, en primer lugar, la necesidad de encontrar métodos, por medio de la organización del proceso de producción y el control de éste, que le permitan apoderarse de la mayor cantidad posible de trabajo excedente producido por los trabajadores y contenido en las mercancías, y luego transformar ese excedente en plusvalía por medio del intercambio en el mercado...” (Atzeni, 2017, p. 34).

En el caso de los trabajadores del TUP, esta lógica se encuentra implícita en las distintas maneras en las que los empresarios que gestionan el servicio buscan constantemente mayor rentabilidad a costa de reorganizar el proceso de trabajo de los choferes. Ante una crisis en la rentabilidad, producto de la dinámica del mercado, los empleadores buscan nuevas formas de reorganizar el proceso de trabajo: sea incluyendo nuevas tecnologías, intensificando y racionalizando los tiempos de producción de los trabajadores, o directamente con reducción de personal, recortes salariales, flexibilización o subcontratación. Los intereses de los empleadores entran así en conflicto con los de los trabajadores. Atzeni plantea, además, que no importa, ni se trata de que los empleadores tengan buena o mala voluntad. Los trabajadores se encuentran sometidos a un sistema de explotación que impone reglas, normas y una racionalización del tiempo que tarde o temprano ejerce coerción sobre ellos. De esta manera, se pone de manifiesto la interrelación entre la producción y la valorización. Lo más importante que nos propone el autor es comprender que el proceso de trabajo en el capitalismo implica la cooperación social de la producción aunque su apropiación sea privada. Esta cooperación social es la base objetiva para la acción colectiva. Esta acción puede emerger o no según las condiciones históricas en las que se encuentren los trabajadores.

El caso de estudio del presente trabajo es un ejemplo del planteamiento de Atzeni respecto a la organización del proceso de trabajo y cómo esta forma genera resistencia y explica en parte la acción colectiva de los trabajadores. La naturaleza contradictoria y coercitiva del proceso de trabajo puede convertir a trabajadores, antes subordinados, en una organización que resiste las imposiciones de la patronal para poder economizar los tiempos y expandir las ganancias. La lucha de los trabajadores del TUP comenzó como un conflicto salarial, pero con los embates que sufrieron las demandas de estos se tornaron también hacia cuestiones políticas más delicadas y que cuestionan incluso su propio sistema de representación gremial. Volviendo al planteo de Atzeni, se trata de un sistema que impone una serie de reglas y normas, incluso regulando la manera en la que los trabajadores deben ser representados a través de los sindicatos. Sobre todo es la estrategia de fomentar la competencia entre los trabajadores a contrapelo de la cooperación social, para incrementar la rentabilidad (2017).

A pesar de que este sistema sea el generador de conflictos, esto no significa que los trabajadores que se encuentran inmersos dentro del mismo vean esta realidad como una posibilidad de cambio de dicho sistema. Hay cuestiones que se entienden como “naturales” en un sistema que impone la necesidad de un salario para subsistir. Si bien podríamos suponer que esta coerción genera cada vez más resistencia, realmente ocurre lo contrario. El capital termina creando una sociedad basada en “...la libertad y la igualdad...” (Atzeni, 2017, p.38) en la que los trabajadores intercambian su trabajo por un salario y sus mercancías por mercancías en el mercado. El capitalista, dueño de los medios de producción, compra la potestad para extraer el plusvalor de la fuerza de los trabajadores. Obtiene “legalmente” los frutos del trabajo para convertirlos en mercancías y venderlos en el mercado. Todo parece ser obra del capital, el cual es visto como el símbolo de cualquier mejora en la sociedad. La palabra “explotación” no aparece en el vocabulario de los trabajadores que

terminan sometidos al capital al punto que ellos mismos dependen de ciertos tipos de capitales para subsistir. Precisan de consumir ciertas mercancías y en consecuencia actúan para obtenerlas, siguiendo la misma lógica que los propios capitalistas.

En este punto cabría preguntarnos, si los trabajadores dependen totalmente del capital y el sistema de normas que le impone, ¿por qué en algunas ocasiones eligen tomar acción contra dicho sistema?. El caso de este trabajo apunta justamente a responder esta pregunta entre otras. En principio las demandas de los trabajadores del TUP no cuestionaban ni buscaban cambiar ninguno de los aspectos del proceso de trabajo del servicio de TUP, se trataba únicamente de una cuestión salarial. Tal como señala Atzeni, el sistema capitalista y la meta de obtener mayor rentabilidad termina formando relaciones que se tornan contradictorias. Esto implica cambios en las condiciones en las que se desarrolla el proceso de trabajo. Tomando de ejemplo a los trabajadores del transporte podrían mencionarse los siguientes: reducción de personal, aumento de la cantidad de horas realizando recorridos, limitar el mantenimiento de unidades y no adquiriendo nuevas, retrasando el pago de salarios para especular con la obtención de mayor cantidad de subsidios estatales¹. Son estos cambios los que generan descontento y de alguna forma son el puntapié inicial de un conflicto, pero no pretendemos detenernos en una cuestión de acción y reacción.

Lo rico del aporte de Atzeni es entender que lo que moviliza a los trabajadores no es solamente una necesidad monetaria, al menos no en su totalidad. En el devenir del conflicto la objetividad que se planteaba como cooperación social, va conformando una subjetividad colectiva que reafirma la dignidad en tanto seres humanos. A partir de la experiencia del 2017 y de los testimonios de los trabajadores puede vislumbrarse que después de esa acción colectiva ya no son los mismos. Se trata de una lucha por la propia libertad y contra la obediencia ciega que exige la misma maquinaria de producción capitalista:

“...Es una cuestión de libertad en oposición a control y autoridad, de creatividad individual en oposición a deshumanización provocada por la maquinaria y de existencia de seres humanos totalmente desarrollados en oposición a alienación...”(Atzeni, 2017, p,40)

Las contradicciones inherentes al proceso de trabajo capitalista nos llevan al tercer pilar propuesto por Atzeni para una teoría de la acción colectiva: la constante desmitificación del capital. Ya hemos visto que al estar sometidos al proceso, los trabajadores forman parte y consumen las mismas mercancías que producen, generando la necesidad de ser partícipes en ese circuito para poder satisfacer su necesidad de consumo promovida desde el capital. El capital se impone como el motivo de toda mejora social, pero vemos en las contradicciones del proceso de trabajo que esta visión dista mucho de la realidad. A partir del efecto negativo que producen estas contradicciones en los trabajadores se producen tres series de demandas *“...diferentes aunque convergentes y parcialmente superpuestas, para que los trabajadores participen de las luchas...”* (Atzeni, 2017, p.41). La primera se refiere a la búsqueda por cambiar las condiciones del proceso de trabajo dentro

¹ Estas cuestiones se desarrollarán más adelante en el trabajo. De momento se mencionan como ejemplos de lo que Atzeni define como los cambios drásticos que ocurren dentro del proceso de trabajo y que generan descontento entre los trabajadores.

del mismo sistema. Esta sería la más común y responde, en el caso de los trabajadores del transporte, a los reclamos por mejoras salariales y en las condiciones de trabajo. En estas luchas se reafirma lo que fue mencionado anteriormente. Los trabajadores que participan dichas luchas vuelven a sus puestos de trabajo siendo personas distintas, como si se hubieran percatado de que podían hacer cosas de las cuales no se creían capaces:

“...Por lo menos yo hablo desde mi punto de vista, y de lo que he vivido yo. No te focalizas que hay otra vida afuera. Y que no solamente es lo que nos pasa. Entonces aprendí a que hay gente que la pasa peor que nosotros, y empecé a...cómo estuvimos en la carpa nosotras. Nosotras empezamos a ver que hay otras personas, por ejemplo estuvimos en barrios humildes que la gente estaba enojada. Entonces nosotras fuimos con mi compañera a hablarle a la gente y a decirle porque era el conflicto...” Ex trabajadora de TAMSe

Esto nos lleva a la segunda serie de motivaciones, a veces una lucha por cuestiones básicas puede intensificarse y obtener una mayor relevancia social y política. Lo ocurrido en 2017 es una prueba de que existe una latente disposición a la organización y la lucha hasta las últimas consecuencias. La propia necesidad de los trabajadores de comunicar su situación, de buscar el apoyo de otras organizaciones y de la sociedad, ante la coerción ejercida por el Estado y las empresas, demuestra cómo fue evolucionando y ampliando el conflicto. Esto nos lleva a la tercera serie de demandas, muchas veces estas luchas forman nuevas maneras de organización de base, generan nuevos liderazgos y democratizan las organizaciones de trabajadores, por lo menos en lo que respecta a la toma de decisiones de manera colectiva. La forma que adquirió la experiencia de lucha del 2017 en la Ciudad de Córdoba fue una sin precedentes y que partió de las mismas bases como organizadoras de la misma.

A partir de esta serie de demandas es que podemos comprobar que los trabajadores no son sujetos pasivos de las condiciones que le son impuestas desde el sistema capitalista a través del proceso de trabajo. Son capaces de organizarse y luchar. También es importante remarcar que, tal como propone Atzeni, pretendemos basarnos en una teoría de la acción colectiva que no se limite a analizar estrategias o a explicaciones psicológicas o sociales. Pretendemos hacer protagonista de dicha teoría a los trabajadores, a sus experiencias y a como a través de sus luchas no solo cambian sus propias condiciones, sino que también cambian ellos mismos. La desmitificación del capital es un proceso importante para llevar adelante ya que nos permite tener una visión menos sesgada de lo que significó la experiencia de lucha de la acción colectiva de los trabajadores del TUP en 2017. Además, es importante tener en cuenta que existe un elemento dinámico en la relación entre los trabajadores y el capital que varía constantemente entre momentos de acuerdo y momentos de resistencia. Esto es una prueba de la dependencia de los trabajadores del capital para subsistir, pero también que el capital depende de los trabajadores para generar su propia rentabilidad. Esta visión dinámica de la acción conflictiva nos permite ver la posibilidad de cambio social.

Siguiendo este hilo, podemos afirmar que el espacio donde se desarrolla el proceso de trabajo no es solamente un espacio de explotación sino que también es un espacio de cooperación. El cuarto pilar que nos propone Atzeni apunta a profundizar sobre las experiencias de cooperación en el lugar de trabajo y cómo se van construyendo lazos de solidaridad a partir de dicha cooperación. El caso de los trabajadores del TUP no escapa a esta lógica. Siendo un sector en el que los trabajadores se encuentra realizando sus tareas en soledad (conduciendo un colectivo), es de notar que a pesar de esto construyen lazos de cooperación y solidaridad en los espacios que encuentran disponibles y aprovechan los mismos: en las puntas de línea, organizando eventos, jugando partidos de fútbol, a través de grupos de whatsapp o páginas en Facebook.

Es importante insistir una vez más que entendemos, al igual que Atzeni, que la solidaridad no es un efecto de la cooperación, sino que representa la relación social necesaria para que dicha cooperación tenga lugar. Dentro del proceso de trabajo, la cooperación que se desarrolla es contradictoria: por un lado es la condición para que se lleve a cabo la explotación de la fuerza laboral, por el otro es la causante de que cada vez sea mayor la masa de trabajadores y en consecuencia aumente la resistencia de estos a la creciente coerción del capital (Atzeni, 2017). La consecuencia directa de esta cooperación es el cambio que produce en los trabajadores individuales. La tendencia del capital a querer dividir a los trabajadores tiene su corolario en el hecho de que durante el proceso de trabajo la cooperación entre los trabajadores genera una relación social de solidaridad que cambia la perspectiva de los mismos. Ya no se ven como individuos sino como un grupo que comparte ciertas condiciones estructurales, ciertas preocupaciones con respecto a su trabajo y que conviven diariamente en un mismo espacio. Se convierten en trabajadores colectivos. Tomar como punto de partida la relación social de solidaridad como reflejo de la naturaleza colectiva del proceso de trabajo (Atzeni, 2017) es sumamente importante para nuestra conceptualización de la acción colectiva de los trabajadores del TUP. Para no caer en relativismos, se analizará la solidaridad en la praxis misma de los trabajadores, mientras se va gestando durante la acción colectiva. Es decir, se partirá de la experiencia misma de los trabajadores del TUP para entender cómo dicha solidaridad se va fortaleciendo y en consecuencia da forma a la acción colectiva del año 2017.

“...El conflicto y la acción colectiva surgen no sólo en virtud de fuerzas externas sino porque existe un terreno fértil en la forma de solidaridad en su estadio inicial...” (Atzeni, 2017, p.47)

La perspectiva de los trabajadores que participaron durante el conflicto y que formaron parte del proceso previo que llevó a ese momento será la base conceptual de la acción colectiva que se utilizará en este trabajo. De esta manera se hará hincapié en comprender la capacidad que tienen los trabajadores de “activar” esta solidaridad por sobre preguntas al respecto de qué es, porque existe y cuál es su origen. Esto se ve reflejado en la lucha constante de los trabajadores del TUP contra los distintos actores presentes durante el conflicto (los empresarios, el Estado, la conducción del gremio, delegados que no apoyaban la medida, los medios de comunicación) por sostener la unidad frente a un contexto que buscaba la fragmentación.

A continuación, siguiendo la propuesta de Atzeni, buscaremos profundizar sobre el análisis del proceso de trabajo en la búsqueda de desmitificar la realidad construida por el capital. Una vez

realizada esta tarea se buscarán las conexiones que dan cuenta de la cooperación existente entre los trabajadores del TUP de la Ciudad de Córdoba y las relaciones de solidaridad que fortalecen y sostienen dicha cooperación en la puesta en marcha de acciones colectivas como la del año 2017

1.1. Sistema de metabolismo social del capital.

Para poder encarar la tarea de desmitificar la realidad construída por el capital, es decir, para lograr una perspectiva que supere la visión que sostiene la naturalidad de ciertas formas y disposiciones impulsadas por la expansión constante del capital, partiremos de los aportes de Ricardo Antunes con respecto al sistema de metabolismo social del capital, la crisis estructural del capitalismo a finales de los años 60 y principios de los 70, y los procesos de reestructuración del mismo que dieron lugar a una nueva manera de definir a los trabajadores: *la-clase-que-vive-del-trabajo*. De esta manera, la perspectiva del autor nos será de utilidad para poder comprender el contexto general que ubica a los trabajadores del TUP de la Ciudad de Córdoba como protagonistas de nuestro objeto de estudio.

A partir del análisis que realiza Antunes de los orígenes del sistema capitalista partiendo de la noción de "sistema de metabolismo social del capital" (2013, p.5) podemos comenzar a hilar una perspectiva que nos permita desmitificar la realidad construida históricamente por el capitalismo. Resultado de un proceso histórico de división social jerárquica que subsume el trabajo al capital, el autor da cuenta de cómo "*los seres sociales se tornaron mediados entre sí y organizados dentro de una totalidad social estructurada mediante un sistema de producción e intercambio establecido*" (Antunes, 2013, p.5). Este sistema de mediaciones primariamente tiene la función de preservar las funciones vitales de reproducción individual y social a través de mediaciones de "primer orden" (Antunes, 2013, p.5), que se refieren a la relación que los seres humanos tienen con la naturaleza y cómo a partir de esta relación sustentan sus necesidades primordiales. Este intercambio no se realiza de manera instintiva, sino que son los mismos seres humanos quienes a través del trabajo extraen recursos de la naturaleza para auto producir y reproducir la sociedad misma. Lo hacen a través de la organización del trabajo y de la creación de herramientas que les faciliten y hagan más eficiente dicha labor. Estas actividades implican la obtención de recursos básicos para la vida, como alimento, refugio y ocio. Con el tiempo se fueron complejizando para optimizar y economizar los recursos disponibles. Antunes plantea que ninguna de estas características implica necesariamente una relación jerárquica y de subordinación entre los seres humanos (Antunes, 2013).

A partir de un momento determinado en la historia humana, comenzó a operar un sistema de mediaciones de "segundo orden" que, según Antunes (2013, p.5), sobredeterminó las mediaciones primarias propias de la existencia social. Con la complejización de las relaciones sociales —a través del comercio, el intercambio y la expansión de la división del trabajo— se introdujeron *elementos fetichizadores y alienantes que actuaron como formas de control social metabólico* (2013, p.7). Tal como señala Atzeni, el sistema capitalista tiende a mistificarse, naturalizando una realidad que, en apariencia, se vuelve incuestionable. Así, los mecanismos de control social no suelen ser cuestionados, pese a que su finalidad última es la reproducción del capital. Es a través de estos

mecanismos que se busca orientar a la humanidad hacia un único objetivo: la expansión y reproducción del capital (2013, p.7).

En este contexto, el sujeto trabajador pierde su autonomía y es concebido en función de su utilidad para el sistema productivo, lo cual refuerza una lógica de deshumanización. La alienación ya no es sólo económica, sino también existencial: se niega la integralidad del sujeto al reducirlo a su función dentro del proceso de valorización del capital. Esta lógica, profundamente inscrita en las mediaciones de segundo orden, es la que Antunes (2013) identifica como característica de una racionalidad instrumental que organiza y estructura la vida social. La totalidad de la reproducción social queda así atravesada por criterios económicos, donde incluso las relaciones sociales más íntimas se ven determinadas por la lógica mercantil.

En este escenario, la subjetividad de los trabajadores es moldeada por dispositivos de control y disciplinamiento que buscan generar conformidad y docilidad. Como señala Atzeni (2011), el capitalismo no sólo organiza la producción material, sino también la producción de subjetividades, generando un tipo de trabajador funcional a las necesidades del capital. La acción colectiva, entonces, se ve obstaculizada por la fragmentación del trabajo, la precarización laboral y la imposición de un sentido común individualista que oculta los antagonismos de clase. Sin embargo, esta subjetividad no está completamente cerrada: como veremos más adelante, también existen resistencias y disputas que permiten cuestionar y subvertir el orden impuesto.

El sistema de mediaciones de segundo orden tiene como núcleo constitutivo la tríada capital, trabajo y Estado. Estos tres elementos son inseparables e insuperables, como lo demuestra el autor al analizar la experiencia fallida de la Unión Soviética (Antunes, 2013, p. 8). Mantendremos presente esta tríada a lo largo del texto, ya que la interrelación entre estas dimensiones resulta clave para comprender y explicar aspectos inherentes al objeto de estudio.

En este marco, el servicio de Transporte Urbano de Pasajeros (TUP) es concesionado por el Estado a empresas privadas, las cuales buscan obtener beneficios económicos mediante la gestión de recursos humanos y la organización del trabajo. Siguiendo lo planteado por Antunes, el valor de uso de este servicio —es decir, su eficiencia, su calidad para los usuarios y el bienestar de quienes lo sostienen— queda subordinado a la lógica de maximización de ganancias por parte de los empresarios, quienes tienden a reducir costos como forma de incrementar su rentabilidad. Al tratarse de un servicio que no produce mercancías en sentido estricto, la reducción de costos no puede hacerse sin afectar su funcionamiento, lo que deriva en una prestación deficiente para los usuarios y en condiciones laborales deterioradas para los trabajadores.

Antunes (2013), citando a Mézáros, sostiene que los antagonismos existentes dentro del sistema no pueden ser eliminados precisamente porque son estructurales. Trabajo, capital y Estado son dimensiones que se encuentran estructuralmente en conflicto, y dicho conflicto es inherente a la existencia del sistema de metabolismo social del capital. Este sistema no solo reproduce tales antagonismos, sino que los necesita para sostener su propia lógica expansiva. Además, Antunes remarca el proceso de alienación mediante el cual el capital degrada al trabajo, reduciéndolo a una función puramente productiva. Al mismo tiempo, señala que es necesario que el trabajo reconozca que está subordinado a un sujeto superior —aunque sea un *pseudosujeto*— que dicta los objetivos

primarios de su actividad: la valorización del capital.

Por último, el autor advierte que, si bien el capital atravesó históricamente ciclos de crisis y expansión, en la actualidad el sistema de metabolismo social del capital se encuentra en lo que denomina un *depressed continuum* (Antunes, 2013): una crisis estructural iniciada a fines de los años '60 y principios de los '70, que evidenció los límites del modelo de bienestar y de los modos de producción fordista y taylorista. Esta crisis generó la necesidad de una reestructuración del capital, cuyas consecuencias aún configuran el escenario contemporáneo de las relaciones laborales y sociales.

2. Modelos de producción industrial capitalista.

Para poder comprender el *depressed continuum* al que hace referencia Antunes se realizará un breve recorrido histórico sobre los distintos modelos de producción industrial. Se hará hincapié en cómo a partir de la crisis estructural del capital el sistema de producción se reinventó en pos de continuar con su objetivo primordial de expandirse y reproducirse. Este recorrido nos ayudará en el camino de entender por qué el sector servicios, al que pertenecen los trabajadores del TUP, fue cobrando relevancia a partir de las constantes reinversiones e innovaciones que el capital aplicó para poder sostener su proceso de trabajo. A partir de los aportes teóricos de Ricardo Antunes, Benjamin Coriat realizaremos dicho recorrido para poder entender además cómo llegamos a la organización social en el contexto de nuestro recorte temporal de investigación.

En primer lugar, organizando los modelos cronológicamente, la bibliografía consultada engloba bajo el nombre de Taylorismo al conjunto de técnicas de organización del trabajo cuya mejor síntesis se expresa en la obra *Principles of Scientific Management* de 1911, escrita por el estadounidense Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Los principios allí expuestos y su aplicación práctica apuntaban a romper con la figura tradicional del “obrero de oficio”, quien hasta ese momento conservaba un dominio considerable sobre el proceso productivo gracias a su conocimiento técnico especializado, no compartido con los empleadores.

Este “poder obrero” sobre el tiempo y la organización del trabajo era visto como un obstáculo para la dirección capitalista. Como plantea Coriat (2001), el objetivo del taylorismo fue precisamente liberar el proceso de trabajo del saber del obrero, despojándolo de toda capacidad de decisión sobre su ejecución. Para ello, se comenzaron a establecer normas patronales y métodos científicos que reglaban cada aspecto del trabajo, fragmentando las tareas en operaciones mínimas y repetitivas. Este proceso de atomización, que buscaba dividir el trabajo en “elementos simples y combinables” (Coriat, 2001, p. 42), permitía diseñar puestos de trabajo con funciones extremadamente parceladas, fácilmente asimilables incluso por obreros sin experiencia previa.

Esta separación radical entre la concepción y la ejecución de las tareas constituyó una verdadera revolución en la organización del trabajo. Según Coriat, “el principio fundamental de la organización científica consiste en quitar al obrero toda posibilidad de reflexión sobre su trabajo” (2001, p. 43). Esta transformación sentó las bases para el desarrollo de la producción en masa a comienzos del siglo XX, al consolidar un modelo donde la eficiencia no dependía ya de la pericia

individual, sino del diseño racional y controlado desde la dirección.

Los principios de esta obra fueron aplicados durante la llegada de la segunda ola migratoria a los Estados Unidos. Anteriormente, las primeras corrientes migratorias, ocurridas entre 1815 y 1860, estuvieron compuestas mayoritariamente por trabajadores provenientes del norte de Europa, especialmente de Irlanda. Esta población migrante, con experiencia en oficios manuales, fue considerada una fuerza de trabajo relativamente “disciplinada” y susceptible de ser incorporada a procesos productivos industriales. Aunque el modelo taylorista no se había desarrollado aún en ese período —su sistematización se produce recién en 1911—, estas migraciones contribuyeron a consolidar una base obrera que, décadas más tarde, sería funcional a la organización del trabajo que Taylor propuso.

En cambio, las corrientes migratorias entre 1880 y 1915 introdujeron una nueva composición en el mercado laboral: los recién llegados provenían principalmente del sur y este de Europa, y en su mayoría no contaban con una formación artesanal u oficios técnicos. Esto implicó un desafío para la organización del trabajo industrial, ya que el capital debía incorporar y disciplinar una masa de trabajadores sin calificación previa. Como señala Coriat, *“la aparición del taylorismo se inscribe en un contexto social marcado por una masa creciente de trabajadores no calificados, en su mayoría inmigrantes recientes, que desorganizan la producción tradicional y exigen nuevas formas de control”* (Coriat, 2001, p. 44). Además, el propio Taylor había identificado a esta mano de obra como problemática desde la perspectiva del capital, al observar que “la falta de formación técnica y la resistencia al ritmo de trabajo deseado por la dirección” generaban pérdidas de eficiencia. En este marco, el taylorismo surge como una respuesta técnica y disciplinaria: *“una forma de controlar una fuerza de trabajo descalificada, a la que se busca someter a través de métodos científicos de organización”* (Coriat, 2001, p. 48).

Fue en este contexto, caracterizado por una masa creciente de trabajadores inmigrantes sin especialización y excluidos de los sindicatos de oficio, que el taylorismo pudo aplicar eficazmente una estrategia de dominación sobre el trabajo. Esta se basó en la incorporación masiva de estos trabajadores “no calificados” a la producción, modelandolos mediante la organización del trabajo parcelado. Dicha táctica buscaba debilitar la capacidad de resistencia del obrero de oficio, implementando un proceso de trabajo que facilitaba la entrada y salida de mano de obra no especializada y no organizada, favoreciendo así la fragmentación del colectivo laboral (Coriat, 2001).

Durante la consolidación de este modelo americano de acumulación, comenzaron a desplegarse diversos dispositivos de sujeción de la clase obrera en el lugar de trabajo. Entre ellos destacan el trabajo en serie —propio del taylorismo— y el uso del cronómetro junto con la incorporación de la cinta de montaje medida por tiempos, aportado por el fordismo. Este último no sustituye al taylorismo, sino que lo potencia: el fordismo emerge como una forma de optimizar aún más el control del proceso laboral. Ambos modelos confluyen en una lógica de producción industrial en masa, consolidada en el siglo XX.

El cronómetro permitía controlar el tiempo y los movimientos del obrero durante la producción. Combinado con el trabajo parcelado taylorista, posibilitó la eliminación de los llamados “tiempos muertos”, dando lugar a una técnica novedosa para la época. “El cronómetro ‘liberó’ un

espacio nuevo para la acumulación del capital” (Coriat, 1994). Esta transformación implicó una reorganización del saber y del poder en el taller, subordinando el conocimiento obrero a una racionalidad técnico-productiva dictada desde la dirección.

El fordismo retoma los principios esenciales del taylorismo e incorpora nuevas técnicas de producción que transformaron profundamente la organización del trabajo industrial. Entre ellas destacan la “línea de montaje” y el “sistema de flujos empujados”, pilares del modelo productivo fordista. Para implementarlo, se fragmentó la cadena de producción, ubicando a los trabajadores según etapas específicas, de manera que cada uno repitiera de forma mecánica una operación determinada. Esta lógica requería que el flujo de producción fuera controlado y empujado desde la dirección, y no el resultado de una coordinación espontánea entre fases.

La planificación se basaba en estudios de mercado y en metas de producción preestablecidas, en muchos casos especulativas, orientadas a una producción en masa dirigida desde arriba. Esto condujo, a largo plazo, a fenómenos de sobreproducción y a la fabricación de productos defectuosos o innecesarios, como consecuencia de un sistema rígido y poco adaptable a la demanda real (Coriat, 2001).

Precisamente por esta rigidez estructural, a medida que avanzó el siglo XX el fordismo debió enfrentarse a nuevas presiones en la lucha por el control de la fuerza de trabajo. Se desarrollaron transformaciones organizativas, surgieron formas industriales más flexibles y el modelo comenzó a expandirse globalmente a través de procesos de subcontratación. Este fenómeno buscaba trasladar parte de los riesgos y responder a una competencia creciente mediante mayor flexibilidad. La creciente fragmentación de la producción y la separación funcional de las tareas dieron lugar a la figura del “obrero-masa”, entendido como el trabajador colectivo fabril caracterizado por su inserción en una producción serial, repetitiva y subordinada, tal como fue analizado por Gramsci (Gramsci, 1999) y retomado por diversos autores posteriores.

Durante las décadas de 1960 y 1970 se intensificaron diversas luchas obreras que pusieron en tensión los límites del modelo de organización del trabajo taylorista-fordista. La rigidez estructural de ambos sistemas reveló su incapacidad para adaptarse a las nuevas demandas sociales y económicas, lo que llevó al capital a buscar una nueva forma de organización del trabajo que le permitiera mantener el control sobre el proceso productivo (Antunes, 2013). En este contexto emerge el *toyotismo*, un modelo que se desarrolla en la empresa automotriz Toyota, en Japón, a partir de los aportes del ingeniero Taiichi Ohno (1912–1990). Los principios del ohnismo ofrecieron una organización del trabajo más especializada, adaptable y diferenciada, dando lugar a nuevas recetas organizativas dentro del sistema capitalista de producción.

Una de las bases fundamentales de esta nueva forma de organización es el *trabajo en equipo*, que contrasta fuertemente con la lógica parcelada del taylorismo. En el modelo ohniano, los “actos productivos” son transferibles entre trabajadores, lo que rompe con el principio de una tarea única e intransferible asignada a cada obrero (Cutro Dumas, 2018). Esta multifuncionalidad requirió el desarrollo de nuevos mecanismos organizativos que permitieran la rotación de tareas, el aprendizaje conjunto y la transmisión de saberes prácticos dentro de los equipos. Como señala Cutro Dumas, el

trabajo en equipo “habilita el intercambio de informaciones y de aprendizajes a partir de la rotación de tareas dentro de los equipos”, que pasan a ser la “referencia básica de la organización ohniana” (2018, p. 96).

El modelo de organización flexible propuesto por el toyotismo se contrapone al paradigma taylorista-fordista al reemplazar el *scientific management* por el principio del *just in time*. En lugar de producir en masa con base en la previsión y el stock permanente, la producción se ajusta a la demanda, con niveles mínimos de inventario. Como advierte Coriat, “todo lo que no es producido para el mercado (justo a tiempo) debe ser interpretado como una inmovilización superflua de hombres y capitales. Y por eso debe ser objeto de reorganizaciones” (Coriat, 1994, citado en Cutro Dumas, 2018, p. 98). En este modelo, la eficiencia se redefine a partir de la eliminación de todo tipo de excedente no orientado directamente al consumo, lo cual tiene consecuencias profundas en la presión sobre los tiempos y ritmos del trabajo.

Junto con el *just in time*, el sistema *kanban* se convirtió en una herramienta clave para garantizar el funcionamiento de esta lógica. Este sistema permite coordinar la producción a partir del consumo real, reponiendo el stock únicamente después de la venta del producto (Cutro Dumas, 2018). A diferencia del taylorismo y el fordismo —que producían para el stock y requerían su posterior venta—, el toyotismo invierte el orden: se produce sólo cuando el mercado lo demanda. Como advierte Antunes, este modelo “reduce al mínimo el stock y maximiza la presión sobre el trabajador, quien debe responder en tiempo real a las exigencias del flujo productivo” (Antunes, 2013, p. 47).

Este paso del modelo taylorista-fordista al toyotismo no se dio en un vacío, sino en un contexto de crisis estructural del capital, caracterizado por estancamiento, caída de la tasa de ganancia y un aumento de la conflictividad laboral. Esta crisis, que comenzó a fines de los años 60 y se profundizó en los 70, marcó un punto de inflexión en el sistema de metabolismo social del capital. El *depressed continuum* del que hablamos anteriormente, en el cual el capital se ve obligado a reorganizarse constantemente sin resolver sus contradicciones de fondo (Antunes, 2013, p. 11). Las consecuencias de esta reorganización no sólo afectaron la forma de producir, sino también la subjetividad del trabajador, ahora sometido a nuevas formas de flexibilidad, control y precarización que persisten hasta la actualidad.

Aclaremos nuevamente qué es importante tener en cuenta este proceso para comprender cómo fue cobrando importancia no solo la producción de mercancías sino su circulación a nivel local y global. El sector servicios que incluye una gama de actividades laborales que procuran la reproducción y movilidad de las mercancías y, por lo tanto, de los trabajadores fue cobrando más importancia a medida que el capital se mundializa. Si bien los modelos expuestos son prototípicos de la industria manufacturera y en especial de la automotriz, dejan sus huellas en todas las formas de organización del trabajo, incluyendo el sector servicios. Así por ejemplo el control de los tiempos y los GPS son dispositivos que alimentan la autodisciplina y autoresponsabilidad, así como el control del flujo y la frecuencia del conjunto de choferes de una línea, propios del posfordismo .

A continuación abordaremos la crisis estructural del capital ocurrida entre los años 60 y 70 a nivel global.

2.1. Crisis estructural del capital.

Como se explicó anteriormente, el fordismo como modelo de organización de la producción capitalista tuvo su apogeo durante la primera mitad del siglo XX. Luego de la Segunda Guerra Mundial, el modelo keynesiano y el llamado “Estado de Bienestar” impulsaron el desarrollo del fordismo, generando puestos de trabajo y consolidando una gran masa de trabajadores que actuaban a la vez como consumidores de los bienes producidos. Se trataba de un modelo intervencionista que buscaba sostener altos niveles de producción, al tiempo que equilibraba los salarios para garantizar el consumo.

A inicios de los años setenta, tanto el fordismo como el modelo keynesiano “...comenzaron a dar señales de estar atravesando un cuadro crítico...” (2013, p.15). Según la lectura del autor, este cuadro crítico estuvo asociado a una pronunciada caída de la tasa de ganancia. El aumento del precio de la fuerza de trabajo —conquista de las luchas obreras posteriores a 1945—, junto con la intensificación de los conflictos sociales durante los años ‘60, que buscaban avanzar hacia una socialización efectiva del proceso productivo, es decir, hacia un control social de la producción por parte de los propios trabajadores (2013, p.15), produjeron una baja en la productividad del capital. Esto impactó directamente en la tendencia decreciente de la tasa de ganancia. El patrón de acumulación taylorista-fordista había llegado a su límite, incapaz de responder a la retracción del consumo, asociada a la consolidación del desempleo estructural durante la década del setenta (2013).

El capital financiero comenzó a posicionarse con una autonomía relativa respecto del capital productivo, ganando un peso creciente en la dinámica global del capital. Para Antunes (2013), la *hipertrofia de la esfera financiera* constituye una señal clara de la crisis estructural del capital, ya que esta se transformó en “*un campo prioritario para la especulación en la nueva fase del proceso de internacionalización*” (2013, p.16). Este proceso fue acompañado por una mayor concentración y centralización de capitales, producto de la fusión de grandes empresas monopolistas y oligopólicas, lo cual redujo aún más la capacidad de regulación estatal.

Simultáneamente, la crisis del Estado de Bienestar impulsó políticas de ajuste del gasto público, promoviendo su transferencia al capital privado. Este viraje se tradujo en el aumento de privatizaciones, desregulación de mercados y, especialmente, en la flexibilización del proceso productivo y de la fuerza de trabajo. Como señala el autor, la crisis estructural del capital, entendida como una “*expresión exacerbada de la competencia internacional*” (2013, p.16), puso en evidencia el carácter destructivo de la lógica capitalista, así como la incapacidad del sistema de metabolismo social del capital para autolimitarse o autorregularse.

Frente a esta crisis, el capital emprendió una profunda reorganización tanto de sus formas económicas como de su sistema ideológico y político de dominación. El surgimiento del neoliberalismo, con sus políticas de desregulación estatal, privatización de empresas públicas y flexibilización laboral, junto al ascenso del modelo toyotista de organización del trabajo, constituyeron los principales mecanismos que el capital utilizó para intentar resolver una crisis que él mismo había

generado. Como señala Antunes, retomando a Holloway, la crisis capitalista expresa la ruptura de un patrón de dominación de clase que hasta entonces había logrado cierta estabilidad (Antunes, 2013). Sin embargo, el capital no resuelve sus contradicciones superándolas, sino a través de la imposición, de la lucha permanente por consolidar nuevos patrones de dominación.

Este período de reestructuración capitalista se caracterizó por una ofensiva generalizada contra los trabajadores. La mundialización de la producción industrial, junto con la expansión del capital financiero, propiciaron el crecimiento del sector terciario o de servicios, especialmente en áreas como logística, transporte y comercio. En un sistema capitalista cada vez más mundializado, estos sectores adquirieron una relevancia estratégica tanto para la circulación del capital como para la organización del trabajo. En este nuevo contexto, el auge del toyotismo contribuyó a acelerar la desregulación laboral, la fragmentación del trabajo y la extensión del trabajo precario.

Como observa Antunes:

“...las nuevas técnicas de gerenciamiento de la fuerza de trabajo, sumadas a la liberalización comercial y a las nuevas formas de dominio técnico-científico, acentuaron el carácter centralizador, discriminatorio y destructivo de este proceso...” (2013, p. 18).

De este modo, el capital avanzó en su ofensiva configurando una nueva fase de acumulación sustentada en la precarización del trabajo, el debilitamiento de las organizaciones obreras y la consolidación de un patrón de dominación más flexible pero también más excluyente.

El movimiento obrero también entró en crisis durante las décadas del '60 y '70. En los años de auge del taylorismo-fordismo, se había consolidado un sistema de negociación laboral que, en palabras de Antunes, implicó una *“fetichización del Estado”* (2013, p. 25). Durante el período del Estado de Bienestar, la intervención estatal fue clave para mediar los conflictos entre capital y trabajo, actuando como garante de estabilidad social y productiva. Este rol se tradujo, por ejemplo, en el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales, en la regulación de las condiciones laborales y en la garantía de un salario mínimo. A través de políticas sociales, económicas y jurídicas, el Estado funcionó como un *“filtro”* institucionalizado de los reclamos obreros, promoviendo su canalización por vías previamente delimitadas.

En este marco, se construyeron herramientas de consenso basadas en un *“compromiso”* entre las partes (2013), lo cual fortaleció una forma de sindicalismo corporativista y burocratizado. Para que dicho compromiso se concrete, el Estado exigió a los sindicatos ciertas condiciones de representatividad, fragmentando las negociaciones por rama o lugar de trabajo. Así, se fue consolidando la figura del dirigente sindical como único interlocutor válido, desplazando a las bases de los espacios de decisión. Mientras que los primeros sindicatos nacieron con una vocación de lucha colectiva, esta reorganización —impulsada por el capital a través del Estado— transformó a muchas organizaciones en aparatos institucionalizados, funcionales a la estabilidad del orden productivo.

El *obrero-masa*, figura central del modelo taylorista-fordista, permitió la construcción de este consenso, en tanto sujeto disciplinado y centralizado que encarnaba el vínculo negociador entre capital, trabajo y Estado (Antunes, 2013). Sin embargo, esta figura no solo sostuvo el compromiso:

fue también, con el tiempo, su principal elemento de desborde, ruptura y confrontación.

Durante los años sesenta, una de las demandas centrales de las luchas obreras fue el cuestionamiento al control social del proceso productivo. En este período, emergieron experiencias de autoorganización obrera que pusieron en evidencia los límites del sindicalismo tradicional para canalizar los nuevos conflictos. Las bases comenzaron a organizarse al margen de las cúpulas sindicales, ya que “el sindicalismo tradicional, en su sentido más genérico, respaldaba al capital, ubicándose frecuentemente contra los movimientos sociales de base obrera” (Antunes, 2013, p. 29). La autonomía de estas luchas expresaba una crítica directa al modelo corporativista de representación.

En algunos casos, los trabajadores llegaron a tomar el control efectivo de los medios materiales del proceso productivo, reconfigurando jerarquías internas y reorganizando el trabajo desde una lógica colectiva y democrática. Sin embargo, estas experiencias, por más significativas que hayan sido, no lograron trascender los límites del lugar de trabajo. Aunque existieron manifestaciones más amplias, como el *Mayo Francés* en 1968 o el *Cordobazo* en la Ciudad de Córdoba, Argentina en 1969 —donde se articularon trabajadores, estudiantes y otros sectores sociales—, como advierte Antunes, “*era difícil desmontar una estructuración organizacional (...) consolidada durante decenios y que había dejado marcas en el interior del propio proletariado*” (2013, p. 30). Estas marcas incluían tanto las formas tradicionales del sindicalismo como la subjetividad modelada por el fordismo.

Es a partir de este contexto de crisis, fragmentación y mundialización del capital, que surge la necesidad desde los estudios del trabajo de lograr una definición de los trabajadores que incluya no solamente al obrero-masa, el cual estaba pronto a su extinción con las nuevas formas de organización del proceso de trabajo. En el caso de quienes son los protagonistas del objeto de estudio del presente trabajo, los trabajadores del TUP, habría que resaltar la heterogeneidad en la composición de los mismos. A continuación, partiremos de la nueva definición que Antunes hace de los trabajadores para lograr abarcar esta heterogeneidad característica de los nuevos trabajadores de la era neoliberal.

2.2 La clase-que-vive-del-trabajo.

Con la reestructuración del proceso de producción implementado por el capital luego de la crisis mencionada anteriormente, la composición de la fuerza laboral también sufrió cambios. Atento a esta mutación dentro del campo de los estudios sobre el trabajo, Antunes introduce el término “clase-que-vive-del-trabajo” para referirse a la nueva composición de la fuerza laboral. Esta definición nos será de suma utilidad para el presente trabajo ya que el énfasis que realiza el autor en incluir el concepto de clase en su definición de los trabajadores del proceso de reestructuración del capital nos permitirá “...aprehender su carácter efectivo, su carácter procesual y su forma concreta...” (Antunes, 2013, p.91).

En primer lugar, este concepto incluye tanto al trabajo productivo: “...aquel que produce directamente plusvalía y que participa directamente del proceso de valorización del capital...” (2013, p.92) , como al trabajo improductivo, el que es realizado por trabajadores “...cuya forma de trabajo es

utilizada como servicio (...) y que no se constituye como elemento directamente productivo, como elemento vivo del proceso de valorización del capital y de la creación de plusvalía...”(2013, p. 92). De esta manera podemos incluir a los trabajadores del TUP dentro de una definición teórica de clase trabajadora y así poder profundizar sobre sus características particulares para poder comprender las acciones que llevaron a cabo durante el 2017. La amplitud del concepto de Antunes nos permite además incluir la diversidad, heterogeneidad y complejidad de la nueva clase trabajadora. Cabe resaltar el énfasis que realiza sobre la reducción del proletariado fabril tradicional y el aumento del trabajo precarizado resultado del proceso de reestructuración del capital, como justificación para acuñar un nuevo concepto que incluya a estos sectores.

Además, como menciona Antunes (2013), dicho proceso de reestructuración trajo aparejado un aumento del trabajo femenino, profundizando la división sexual del trabajo. En el caso particular de los trabajadores del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba, las mujeres fueron incluidas a partir de la incorporación de los trolebuses durante los años 90'. Durante el conflicto de 2017 las mujeres conductoras de trolebuses (las trolebuseras) ocuparon un lugar clave en el desarrollo de los eventos en esos casi 10 días de conflicto. A través de los medios de comunicación fueron unas de las protagonistas principales y fueron las que recibieron el mayor castigo por su participación en la medida. Otra característica fue que durante el recorte temporal realizado las trabajadoras ocupaban puestos de conductoras de trolebuses exclusivamente. Los colectivos comunes, de combustión interna, eran conducidos únicamente por varones.

Esta afirmación la realizamos pero aclarando que el presente trabajo se enfocará únicamente en las y los conductoras y conductores específicamente. Al no formar parte de este trabajo, desconocemos la composición de las áreas administrativas, de mantenimiento y de inspección.

Continuando con el análisis, a esto se suma el hecho de que las mujeres precarizadas, como nuevas integrantes de la fuerza laboral activa, sufren una doble explotación por parte del capital: “...la mujer trabajadora, en general realiza una doble actividad laboral, dentro y fuera de su casa, o si se quiere, dentro y fuera de la fábrica. Al hacerlo, además de la duplicación del acto laboral, ella es doblemente explotada por el capital...” (Antunes, 2013, p.98). Las trabajadoras de trolebuses, en su mayoría, además de ser conductoras son madres y muchas veces sostén de sus hogares².

Los elementos que reúnen a esta heterogeneidad de trabajadores son la sobreexplotación, la fragmentación, la flexibilización y la alienación, no sólo en cuanto a lo que producen, sino también sobre el sentido de su trabajo. Las nuevas formas y técnicas empleadas en la reestructuración del capital buscaban fragmentar las estructuras tradicionales de los sindicatos y mitigar la lucha de clases. La segmentación de la producción, mundializada mediante la subcontratación, generó entornos de trabajo diversos, atados también al contexto propio de cada país. Los trabajadores enfrentan realidades distintas, con condiciones laborales, sociales y económicas variables, dificultando su organización. Este proceso permitió la inclusión de sectores antes excluidos de la producción, como mujeres, minorías étnicas e incluso, en algunos contextos, niños. La falta de

² No poseemos datos estadísticos al respecto. Pero basándonos en las entrevistas realizadas y en los archivos periodísticos y de video que existen del conflicto se puede constatar la realidad distinta que atraviesan las conductoras de trolebuses. Muchas de ellas aportan económicamente desde su trabajo para sostener sus hogares y al mismo tiempo deben encargarse de las tareas de dichos hogares (crianza de hijas e hijos, limpieza del hogar, tareas domésticas, etc.).

legislación laboral adecuada posibilitó esto en muchos países, donde, en el afán de atraer inversión extranjera, se aceptaban las condiciones impuestas por las empresas transnacionales. El obrero-masa de la era fordista comenzó a desaparecer paulatinamente.

A continuación profundizaremos sobre el sector al que pertenecen los trabajadores del servicio de TUP, el sector servicios. Junto con esta definición que nos presenta Antunes, podremos comprender el contexto en el que esta nueva clase trabajadora se desenvuelve. Específicamente los protagonistas del objeto de este trabajo, tuvieron que adaptarse a los constantes cambios presentes en la gestión del servicio, muchas veces sin tener influencia alguna en dichos cambios.

3. El sector servicios.

Los aportes de Gutierrez Rossi y Varela (2023) sobre este sector facilitan una lectura actualizada de su expansión e importancia. Hoy en día, especialmente tras la pandemia del SARS-COVID19 de 2020-2021, los sectores de logística y transporte, además de los sectores salud, educación y cuidados han cobrado mayor relevancia para la expansión del capital. La nueva morfología de la clase trabajadora generada a partir de la crisis estructural del capital propició el auge de nuevas maneras de extracción de plusvalía. En un mundo globalizado, la necesidad de garantizar la circulación eficiente y veloz de mercancías junto con los avances tecnológicos que permitieron acortar distancias a partir de las telecomunicaciones. La telemática y las IA generaron la necesidad de adaptar la fuerza de trabajo a este nuevo contexto. El transporte público de pasajeros, en su función de brindar movilidad a gran parte de la fuerza de trabajo, no estuvo exento de estas adaptaciones. En el caso específico del transporte público de pasajeros de la Ciudad de Córdoba, las inversiones que se realizaron apuntaron a ejercer un mayor control sobre los trabajadores. Como mencionan Gutiérrez Rossi y Varela (2023), la lógica de la producción en esta nueva era digital brindó herramientas tecnológicas que facilitaron a los empleadores la vigilancia y la contabilidad rigurosa del tiempo de que los trabajadores dedican a su función.

Los diferentes sistemas de cobro de boletos de transporte en la Ciudad de Córdoba, desde el efectivo hasta la actualidad en la que se utilizan las tarjetas RedBus, fueron avances que buscaron facilitar ciertas tareas a los trabajadores pero en pos de sostener su función múltiple de conductores y cobradores. Esta función *multitasking* es algo común en los ámbitos laborales actuales, simplificando tareas y premiando la capacidad de los trabajadores de realizar varias tareas a la vez, pretendiendo eficiencia y atención continua. Los avanzados sistemas de GPS instalados en las unidades de transporte también fueron un avance que permitió el control riguroso de las rutas, los tiempos en los que debían completar dichas rutas y los desvíos que los choferes realizan de las mismas.

El carácter de *esencial* con el que se comenzó a nombrar al sector servicios, incluido el sistema de transporte, no implicó una mejora de las condiciones laborales, sino más bien un aumento de su precarización y explotación (2023). La subcontratación, los contratos temporales y la falta de legislación que proteja los empleos se han vuelto moneda corriente, el sistema de transporte no fue la excepción. Las consecuencias para los trabajadores luego de la protesta del año 2017 sirvieron a los empresarios para reubicar a algunos trabajadores, despedir otros y facilitar formas precarias de contratación.

Junto con la crisis del fordismo se produce una expansión de la cantidad de trabajadores del sector servicios, el transporte entre ellos. Este sector cobra mayor relevancia ya que "...*produce y reproduce la mercancía más valiosa para el capital: la fuerza de trabajo...*" (2023, p.46). En relación a esto, se trabajará a continuación el concepto de *poder estratégico* que es referido por los autores para hacer referencia a la capacidad de acción de este sector en relación a el contexto de esencialidad en el que se encuentra y a su relevancia en cuanto ser un motor de acción para las protestas de los trabajadores de este sector.

4. Poder estratégico y poder asociativo.

"...*su fuerza 'no necesariamente' provenía de que fueran los 'más calificados', sino de su 'posición' en la producción, pues podían 'detener a muchos otros obreros, aunque muchos de ellos sean más calificados.'*" (Womack, 2007, p.57)

El concepto de *poder estratégico*, recuperado por John Womack, es clave para entender la importancia de los trabajadores parte del objeto de este trabajo ya que permite entender el poder de acción que existe detrás de las acciones de protesta. Según su propuesta, este concepto alude a las diferencias que existen entre los obreros que pertenecen a ciertos sectores productivos en relación a su capacidad de acción a la hora de perseguir ciertos objetivos y la posibilidad de que esta acción logre un efecto favorable. Además hace referencia a la acción o inacción de ciertos sectores cuando son conscientes de su capacidad para ejercer un cambio. Recuperado de una visión del conflicto laboral como una "guerra de trincheras", el autor hace referencia a que el paro de ciertos sectores productivos podrían generar una reacción en cadena que podría entorpecer o frenar la producción y reproducción del capital. Es decir, existen diferencias en la capacidad de acción efectiva entre obreros de acuerdo al sector al que pertenecen.

El transporte público de pasajeros, a partir de la centralidad que comenzó a tener el sector servicios luego de la crisis de los años '60 y '70, se convirtió en un sector que detentaba poder estratégico. Este servicio público es el que permite a muchos trabajadores poder llegar a sus lugares de trabajo. Un paro en esta actividad implica que no puedan hacerlo y por lo tanto detiene el flujo de trabajadores, el flujo de uno de los factores clave para la producción.

Las medidas de fuerza impulsadas durante el año 2017 son prueba clave de los efectos que tiene un paro de este sector. Los mecanismos de control que entraron en acción como respuesta a esta medida comprueban que efectivamente este sector posee una posición estratégica a la hora de tomar acciones de protesta. En este caso, al ser conscientes de esta posición, los trabajadores del transporte se manifestaron para hacer escuchar sus voces. Womack (2007) en su análisis menciona que

"...*las posiciones industrial y técnicamente estratégicas en el trabajo importan más justamente donde las relaciones sociales proporcionan a los trabajadores poca o ninguna protección y donde es irregular el ejercicio de la legislación laboral, a menudo corrupta, perversa y sesgada en contra de los trabajadores. (...) una posición materialmente estratégica puede ser la única protección real contra la violencia privada o gubernamental"* (, p.71)

Como mencioné anteriormente, Gutierrez Rossi y Varela (2023) retoman el concepto de Womack para referirse a la importancia que comenzó a tomar el *sector servicios* luego de la crisis global del capital y sobre todo luego de la pandemia de COVID19 del año 2019. Según los autores, con el tiempo el capitalismo fue desindustrializando en los países centrales, fragmentando la producción y creando nuevas clases obreras, relocalizando y dispersando la producción. El sector servicios que comprende trabajos relativos a la logística, la telemática, el transporte, salud y educación se encuentra hoy en día como uno de los más relevantes para la producción y reproducción del capital. La expansión de este sector en los últimos años le otorga centralidad y ubica por lo tanto al transporte público de pasajeros en una posición estratégica respecto a otros sectores.

La importancia del sector servicios en las estrategias de expansión del capital es considerable, y cualquier paralización de este sector implica grandes pérdidas económicas. Gutiérrez Rossi y Varela (2023) plantean que, más allá de la capacidad técnica, el poder del sector servicios radica en su función socio-reproductiva, es decir, en su rol de reproducir y hacer circular a quienes producen valor y plusvalor. De esta manera amplía el concepto de Womack (2007) que se centraba mayormente en la capacidad técnico-productiva de los mismos.

Si bien es posible una relocalización de los trabajadores del transporte para poder socavar cualquier acción conflictiva que implique la paralización del servicio, retomando el planteo de Varela y Gutiérrez Rossi (2023), el servicio de transporte en sí mismo no puede ser relocalizado ya que al unir puntos en una ciudad “fija” no puede ser trasladado o desmantelado de un día para otro como sí ocurriría con una fábrica por ejemplo. Este último punto refuerza la posición estratégica del sector. El avance de las nuevas tecnologías por otro lado, también trajo la posibilidad para los trabajadores de estar comunicados de manera inmediata mediante grupos de Whatsapp, generando redes de comunicación entre trabajadores que se encuentran individualmente en cada unidad de transporte. La estructura por puntas de línea también generó espacios de interacción que refuerzan el poder asociativo del sector, esto es, la capacidad de los conformar redes comunicativas para organizar la lucha. Esto último generando una red de comunicación entre los trabajadores y sus delegados.

A continuación haré referencia a estas interacciones introduciendo los aspectos esenciales del modelo sindical argentino con sus particularidades y haciendo hincapié en cómo llegamos al modelo actual, sus pros y sus contras y el papel que juegan las delegadas y delegados junto con las comisiones internas y las bases.

5. El modelo sindical argentino.

El sindicalismo en Argentina tiene sus orígenes a finales del S.XIX y principios del S.XX a partir de las corrientes migratorias provenientes de Europa. Durante ese período surgen las primeras organizaciones obreras que paulatinamente fueron tomando la forma de sindicatos. Según la propuesta de Luciana Zorzoli (2016) podemos entender la historia del Modelo Sindical Argentino a partir de tres momentos. El primero corresponde a la etapa inicial entre principios de siglo y el golpe de Estado del general Rawson en 1943. Durante este período se produjo un quiebre entre las posiciones que defendían un sindicalismo revolucionario, por lo general de tendencia anarquista y combativa, y por otro lado los que apostaban por un sindicalismo reformista, que buscaba lograr las

victorias necesarias para el movimiento obrero a través de la negociación y el consenso con el Estado y la patronal.

El segundo momento propuesto por la autora se refiere al surgimiento del peronismo en 1945 con el liderazgo del militar Juan Domingo Perón. Este movimiento tuvo un carácter de re apropiación y ruptura con el movimiento anterior. De reapropiación con respecto a las banderas de la justicia social y el bienestar obrero y de ruptura con la tradición que planteaba un cambio de sistema y la lucha como forma de lograrlo. Este modelo de sindicalismo emergente es el que perdura hasta nuestros días. Esta segunda etapa encuentra su fin con el golpe de 1955 en el que se proscribió al peronismo y comienza una época de múltiples golpes de Estado, inestabilidad y persecución hacia los sectores obreros.

El tercer momento comienza en 1974 con el retorno de Perón a la Argentina y su posterior fallecimiento, dejando acéfalo al movimiento. Durante la dictadura cívico-militar que inició en 1976 se produjeron ciertos cambios en la estructura social y productiva del país que tuvieron impacto en el sector obrero a través del efecto que produjeron las medidas económicas que beneficiaron a los mercados financieros y debilitaron a la industria nacional; y socavando el poder sindical a través de la persecución y el terrorismo de estado.

Con el retorno de la democracia en 1983, si bien el movimiento obrero sobrevivió, comenzaron a surgir cuestionamientos a su forma de organización y a las regulaciones que el Estado imponía para reconocer su existencia y funcionamiento. Los grupos de trabajadores que comenzaron a realizar dichos cuestionamientos buscaban "*...su democratización y normalización de abajo hacia arriba...*" (Zorzoli, 2016, p.138). Aquí se comienzan a marcar puntos de quiebre hacia adentro y hacia afuera del movimiento obrero, cuestionando al modelo mismo y a su estructura. Dos eventos mencionados por la autora son una clara demostración de este cuestionamiento.

En primer lugar, durante la década de 1990, el movimiento sindical argentino atravesó una profunda transformación, marcada por el alineamiento de la conducción de la CGT con el gobierno de Carlos Saúl Menem y sus políticas neoliberales. Este proceso implicó una ruptura con la tradición histórica del sindicalismo frente a las políticas regresivas en materia laboral.

Bajo la gestión menemista, el Estado argentino implementó un paquete de reformas estructurales orientadas a la liberalización económica, que incluyó privatizaciones masivas, flexibilización del mercado laboral y recortes en el gasto público, afectando severamente a la clase trabajadora. Lejos de oponerse a estas medidas, la conducción mayoritaria de la CGT adoptó una postura colaboracionista. Como afirma Basualdo (2001), "*...la mayoría de los dirigentes sindicales optaron por sostener una estrategia de conciliación con el gobierno menemista, priorizando la preservación del aparato sindical antes que la defensa de los derechos laborales de sus bases...*" (p. 65).

El desplazamiento de figuras históricas como Saúl Ubaldini, quien había liderado la resistencia sindical al gobierno de Alfonsín, y el ascenso de dirigentes más afines al oficialismo, como Oscar Lescano (Luz y Fuerza) o Gerardo Martínez (UOCRA), consolidaron un modelo de sindicalismo burocrático y pragmático. En palabras de Palomino (2003), este período consolidó un sindicalismo que "*...negoció desde una lógica corporativa, aceptando incluso la pérdida de derechos a cambio del*

control de las obras sociales y la subsistencia de las estructuras gremiales..." (p. 118).

Este proceso generó fuertes tensiones internas que derivaron en la ruptura de sectores disidentes del sindicalismo tradicional y la posterior creación de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) en 1991. Esta nueva central, impulsada principalmente por gremios estatales como ATE y CTERA, se propuso romper con las lógicas verticalistas de la CGT y proclamar su "*...autonomía del Estado, de los partidos políticos y de los empleadores...*" (CTA, 1996, p. 3).

La creación de la CTA puede interpretarse como una respuesta política y organizativa al vaciamiento del rol histórico del sindicalismo argentino como actor de resistencia, que fue asumido por nuevas formas de organización de los trabajadores, especialmente en el sector público y en ámbitos no tradicionales del empleo.

Por otro lado, para Zorzoli la creación del sindicato de los trabajadores de subterráneo de Buenos Aires (AGTSyP) en 2008, es otra muestra de resistencia al modelo que implementa un sistema de sindicato "único" por sectores. Este evento se inscribe dentro de un proceso más amplio de renovación y reconfiguración del sindicalismo argentino, particularmente en el ámbito del transporte urbano. Este nuevo sindicato surgió como una escisión de base frente a la UTA, gremio que históricamente representaba al sector, pero que era percibido por muchos trabajadores como burocrático, distante y connivente con las patronales. Característica que genera un paralelismo con el objeto de este trabajo.

Durante los años 90 y principios de los 2000, los trabajadores del subte comenzaron a organizarse en cuerpos de delegados combativos, especialmente frente al deterioro de las condiciones laborales luego de la privatización del servicio en 1994, cuando Metrovías asumió la concesión. Según Godio (2010), "*...la tercerización, la sobrecarga laboral y la precarización impuesta por la concesionaria generaron un conflicto creciente entre los trabajadores y la empresa, sin respuestas efectivas por parte de la UTA...*" (p. 142).

La falta de representación efectiva llevó a los trabajadores a fortalecer la organización en los sectores, sobre todo a partir de 2002, y a realizar paros por línea, acciones asamblearias y medidas directas que fueron ganando legitimidad entre los usuarios. La conducción nacional de la UTA, en cambio, calificaba a estos delegados como "rebeldes" o "infiltrados" (Palomino, 2005, p.77), y se negó sistemáticamente a canalizar institucionalmente sus reclamos. Los paralelismos con los trabajadores del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba continúan apareciendo.

Finalmente, luego de varios años de conflictos, el 2 de marzo de 2008 se fundó formalmente la AGTSyP, sindicato que en 2013 obtuvo su personería gremial tras un extenso litigio con la UTA. Esta organización nació con una estructura democrática y asamblearia, con fuerte presencia de trabajadores de base, y se convirtió en un ejemplo del llamado nuevo sindicalismo o sindicalismo de base. Como señalan Perelman y Gutiérrez (2013), "*...el subte se convirtió en uno de los primeros espacios del transporte donde la estructura gremial fue desbordada desde abajo, y logró institucionalizar una forma distinta de representación sindical...*" (p. 98).

A partir de esta periodización realizada por Zorzoli llegamos a la actualidad del modelo sindical argentino. Las protestas del año 2017 y la postura de los trabajadores que participaron en la

misma son una muestra más de que existen ciertos descontentos con la forma en la que están estructurados los sindicatos y que muchas veces la imagen democrática que pretenden mostrar no se refleja en sus mecanismos de acción. sus estructuras internas y sus relaciones hacia adentro y hacia afuera del gremio.

En contrapunto a lecturas más institucionalistas y a posturas que aíslan al sindicato como un objeto apartado del resto de la sociedad, Zorzoli propone comprender a los sindicatos en sus relaciones internas y externas siguiendo a Hyman (1981) La apuesta de Hyman: en el contexto de su producción, es el debate es con perspectivas institucionalistas que apuntan a pensar las relaciones de trabajo en términos de *instituciones de regulación del trabajo*. El autor sostiene, en cambio, desde una perspectiva crítica, que las relaciones industriales deben concentrarse en el *proceso de control sobre las relaciones de trabajo*, rescatando la centralidad del poder, el conflicto y la inestabilidad en los procesos de trabajo.

A partir de la promulgación de la Ley 23.551 (Congreso de la Nación Argentina, 1988) de asociaciones sindicales en 1988 se impulsó la regulación de estas organizaciones y del conflicto en el mercado de trabajo. De esta forma se institucionaliza a las organizaciones sindicales otorgándoles herramientas para negociar con el Estado y la patronal bajo ciertas condiciones. El otorgamiento de "personería gremial" aparece aquí como una de las principales herramientas de control del Estado sobre las organizaciones sindicales. Esta figura legal es la que permite que ciertos sindicatos y no otros accedan a la representación de los trabajadores ante otros actores. Con la figura de "sindicato único" se busca centralizar la negociación colectiva en un solo sindicato, manteniendo la libertad de asociación propuesta en la misma ley. Las condiciones para acceder a la misma no están del todo claras y terminan respondiendo, según Zorzoli, a "*...una selección político institucional instrumentada por el Ministerio de Trabajo...*" (2013. p.145).

A partir de los aportes de Hyman (1987) es posible desnaturalizar ciertas cuestiones del modelo sindical argentino para entender el porqué de su funcionamiento y a los intereses de quien responde. En este caso, la personería surge de una regulación estatal y permite que mediante una negociación de arriba hacia abajo se consiga controlar el conflicto laboral a través del otorgamiento de ciertas concesiones y beneficios para el sindicato seleccionado. Se genera así un "*sistema de derechos sindicales diferenciados*". Según la autora este sistema no solo permite a un sindicato por sobre los demás poseer la legitimidad para representarlos en la negociación colectiva sino que también:

"...se "permite" el acceso a la participación en instancias de regulación del trabajo; se otorga la capacidad de construir patrimonios que serán considerados como cooperativas o mutualidades - y que, por lo tanto, estarán exentos de pagar impuestos o gravámenes al Estado- ; se consiente la posibilidad de crear y administrar obras sociales o de participar en las creadas por Ley o por Convenio; se obliga a que la patronal funcione como agente de retención de la cuota sindical; y se le garantiza la protección especial - fuero sindical - a sus representantes... Como puede apreciarse, el denominado "monopolio de la representación" es mucho más que plena representación en la mesa del salario..." (Zorzoli, 2013, p.146)

La autora, en su caracterización del modelo sindical argentino menciona otros dos principios. El primero refiere al de "ultra actividad". Este se relaciona con la firma de convenios colectivos de trabajo, otorgándole validez a los acuerdos firmados incluso vencidos los plazos especificados en el mismo. La única manera de cambiar un convenio es con la firma de uno nuevo, por lo tanto limitando las modificaciones de los acuerdos a lo que decidan las partes "autorizadas a negociar". El otro principio que refuerza el poder del "sindicato único" es *erga omnes* que quiere decir que una vez otorgada la personería gremial, el sindicato representa y negocia en nombre de todos los trabajadores de un mismo sector o rama, más allá de que estén afiliados o no al sindicato. De esta manera aparecen los distintos mecanismos de control que hacen a este sistema de derechos diferenciados mencionados anteriormente. No solamente se ejerce coacción hacia los afiliados sino que los no afiliados corren el riesgo de ser deslegitimados al obtener beneficios sin haber participado "activamente" en la negociación. En palabras de la autora "*...en la experiencia sindical argentina el sindicato no se elige sino que abrumadoramente 'se hereda' con determinados empleos...*" (2013 p.148).

En resumen, la ley que permite la existencia del modelo sindical actual termina estableciendo y manteniendo un vínculo de control del sindicato sobre los trabajadores. Las llamadas "cláusulas sindicato-orientadas" representan la herramienta estatal y patronal dentro de los convenios colectivos que permiten ejercer la coacción suficiente sobre los representantes sindicales para que estos cuiden el *statu quo* que permite que las relaciones de explotación capitalista sigan su curso y el conflicto inherente al mismo se mantenga dentro de ciertos márgenes de control y regulación. Estas cláusulas como hemos visto no solamente dan ventajas organizativas sino también de otros tipos, económicas sobre todo.

Si bien la ley de asociaciones sindicales representa una herramienta de control, también es un punto de acceso para las bases con respecto a la vida política y a la participación en espacios de toma de decisiones. Esta ley, en su capítulo XI, artículo 40 (Ley 23.551, 1988), establece la figura del delegado por lugar de trabajo. Esta figura fue clave durante los conflictos antes mencionados, y en el caso de la Ciudad de Córdoba fueron los delegados en las puntas de línea quienes gestionaron e impulsaron las medidas ocurridas en 2017. En palabras de Zorzoli, la existencia de estos delegados y su accionar "*...muestran que las presiones internas y desde abajo a la estructura sindical no pudieron suprimirse por completo, y su vitalidad fluctuante en la historia nacional así lo demuestra...*" (2013. p. 148). Es decir las funciones de las llamadas "comisiones internas" o los delegados permiten generar un espacio en el que estos trabajadores representan a las bases ante el sindicato, el Estado y la patronal. Se genera así un espacio de intercambio directo, rompiendo las barreras que se generan entre las cúpulas sindicales y sus representados generadas a partir de la burocratización de la organización.

La competencia intersindical y la cuestión de la burocratización de las organizaciones son otros de los contrapuntos propuestos por la autora. Es importante clarificar lo que concierne a los procesos de toma de decisiones. Verificar cómo se distribuye el poder y a quienes beneficia permite poder ahondar sobre cómo existen sistemas de control de estos procesos. Los trabajadores de base

en este caso se encuentran en lucha frente a las patronales, los sindicatos y el Estado. Estos últimos siempre se encuentran en la defensa de un sistema que posee el control de las alternativas sindicales y los sistemas de opciones disponibles.

Es necesario examinar la estructura de los sindicatos desde afuera y desde adentro. En su relación con otros sindicatos, con las empresas, el Estado y la sociedad en general; y en sus relaciones internas, la interacción entre las bases, los delegados y comisiones internas, la cúpula de dirigentes del sindicato. Comprendiendo su vida interna podremos entender que aún existen atisbos de rebeldía a pesar de las herramientas y sistemas de control impuestos desde el Estado. Es en la reconstrucción de estos procesos de toma de decisiones que podemos también buscar alternativas a los problemas que presenta el modelo sindical actual en términos de representación y democracia interna.

Estas reflexiones encuentran correlato en el objeto de este trabajo ya que en el período seleccionado las relaciones internas y externas del sindicato son claves en la comprensión del conflicto.. El sindicato UTA, al ser uno de los primeros en ser reconocido por el Estado, lleva el peso de toda la historia del modelo sindical Argentino. En el recorte temporal realizado puede observarse que existe y es vigente una disposición a la lucha por parte de las bases que continúa intacta, y que convive con una estructura sindical que se apega al modelo sindical que hace del control interno y, por lo tanto, el silenciamiento de los reclamos de las bases, la forma habitual de conducción. Para poder profundizar sobre esto, a continuación presentaremos distintas posturas respecto al proceso de revitalización sindical que comenzó a partir de la post convertibilidad luego de la crisis económica del año 2001.

5.1 Revitalización sindical en Argentina.

El concepto de *revitalización sindical* refiere a un proceso que, en Argentina en particular, comienza a partir de una recuperación de la presencia de las luchas obreras y los sindicatos luego de la debacle ocurrida en 2001. A partir del año 2003 comienza una paulatina recuperación económica que repercute sobre todo en los sectores formales del mundo laboral. La lectura que realiza Falvo (2016), nos permite comprender los distintos debates, posturas y análisis que despertó el proceso a nivel global de *revitalización sindical* y su manifestación dentro del modelo sindical argentino. Como nos detalla la autora, la conflictividad laboral fue en aumento a partir de 2003. Con el surgimiento de nuevas formas de organización de base como los piqueteros y las organizaciones de desocupados, el mapa de la conflictividad se amplió. Ante un contexto de crisis económica e institucional las elecciones en las que resultó victorioso Nestor Kirchner fueron claves para generar un viraje en la relación entre el Estado y las organizaciones de los trabajadores. El nuevo contexto de post-crisis generó condiciones de distintos tenores para el aumento de la conflictividad. Por un lado existía una disputa entre sectores de organizaciones de base y los sindicatos más pujantes. Además, si bien comenzó un ciclo de crecimiento económico y recuperación del empleo formal, las condiciones laborales y muchas de las reformas aplicadas durante el mandato menemista persistían en las lógicas empresariales de distintos sectores. La apertura del nuevo gobierno a la acción sindical también produjo que estos actores comenzaran a tomar un rol activo en la vida social, generando

manifestaciones a manera de demostrar su presencia. Es aquí cuando reaparece la negociación colectiva como herramienta de regulación de dicha conflictividad. Esta herramienta buscaba en primer lugar hacer que los sindicatos recuperaran su presencia en la vida pública, la cual habían perdido y había sido socavada durante el menemismo. Por otra parte, era necesaria para el Estado ya que organizaba la acción sindical y de protesta. De esta manera se conformaba una mesa de negociación con las patronales en las que se fijaron pautas generales de la relación laboral entre ambos. A partir de estas negociaciones se actualizaron los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de distintos sectores, generando herramientas de protección legal para los trabajadores y adaptando la reglamentación general a los casos particulares de cada sector. Este crecimiento económico se extendió hasta el año 2011 aproximadamente y permitió a los sindicatos volver a ocupar un espacio importante en la vida social. Esta vuelta al protagonismo de los sindicatos y de sus líderes tuvo como contracara el silenciamiento de las bases que sostuvieron su lucha durante los tiempos de crisis. Además existía una lucha constante contra las organizaciones independientes y de base que, ya ganados esos espacios políticos, no iban a dar marcha atrás.

Hay que remarcar en este punto que las intenciones del gobierno nacional que comenzó en el año 2003 marcaban una agenda que buscaba recuperar la participación de los trabajadores, representados por sus sindicatos en la vida pública y política del país. A partir de los textos utilizados y presentes en la bibliografía, podemos dar cuenta de esta intención pero también de los múltiples debates al respecto que despertaron este tipo de decisiones. Regresando a nuestro objeto, este proceso forjó los cimientos de lo que serían las organizaciones de base, junto con los delegados y las comisiones internas; al mismo tiempo que fortaleció al sindicato mismo y avaló al menos institucionalmente el estatuto que posteriormente sería criticado por algunos trabajadores de base como proscriptivo a la hora de realizar procesos electorales dentro del sindicato. Como se mencionó la postura y la lectura que se realizará en este trabajo será en lo posible a través de la experiencia y los testimonios de estos trabajadores de base. No se pretende sesgar ni coartar cualquier otra lectura o análisis que se pretendiera hacer de este proceso de revitalización sindical, pero es pertinente hacer esta aclaración para no cerrar esa puerta para cualquier debate.

A pesar de esta recuperación, existió a la par un proceso de fragmentación hacia adentro del sector laboral. Si bien los trabajadores formales mejoraron sus condiciones, las medidas de achicamiento del Estado y las reformas neoliberales llevadas a cabo durante los años 90' implicaron un aumento del trabajo informal. Falvo (2016) nos propone la utilización de una serie de conceptos para poder analizar este contexto y entender el impacto que tiene en las formas de organización de los trabajadores y su propensión a la acción. En primer lugar, cuando hablamos de *revitalización sindical*, nos referimos a "...*la intensificación del protagonismo social de los trabajadores.*" (Falvo, 2016), es decir, a un proceso que implicó tanto una recuperación de la participación tanto de las dirigencias sindicales en su posición de representantes y negociadores con el Estado y las empresas, como una ampliación de la participación de las bases tanto en las luchas como en las negociaciones colectivas. Por otro lado, tenemos los conceptos de *representación*, que se refiere a la capacidad que adquiere un líder sindical o un líder en general de tomar decisiones en nombre de un colectivo. Este

concepto será de utilidad para entender la dinámica compleja que se dió durante este período ya que los nuevos actores sindicales disputaban dicha representación con los sindicatos que existían anteriormente. Por último tenemos el concepto de *subjetivación política* (2016), que hace referencia a un proceso mediante el cual los sujetos, en este caso los trabajadores, van generando una nueva subjetividad a partir de la acción política, de la participación en asambleas, manifestaciones, discusiones y distintas actividades que cambian de alguna manera su postura y los hace propensos a tomar acción directa, contrariamente a lo que habrían hecho antes de adquirir estas experiencias.

Es así que Falvo (2016) a partir del cruce de estos conceptos: *revitalización sindical*, *representación* y *subjetivación política* da cuenta del impacto que tienen en las formas de organización de los trabajadores y su propensión a la acción. Según la autora, es importante entender cómo funcionan los sindicatos en Argentina en particular para llegar a entender que la *revitalización* no necesariamente implicó una “reinención” o reconstrucción del sindicalismo y de las prácticas sindicales. En muchos casos implicó simplemente una recuperación de viejas prácticas y una adaptación de los sindicatos tradicionales al nuevo contexto, buscando recobrar su posición de relevancia en el ámbito social. Los trabajadores objeto de este estudio pertenecen a uno de los sindicatos más antiguos de Argentina y por lo tanto uno de los que recuperó en cierta medida su protagonismo pero sosteniendo las mismas prácticas del modelo sindical tradicional (Falvo, 2016, p. 11). La necesidad que vieron los nuevos actores sindicales de mayor democratización hacia adentro de las organizaciones trajo distintos intentos de establecer nuevas metodologías para, por ejemplo, la toma de decisiones. Las asambleas que incluían no solo a los dirigentes sino a todos los trabajadores de un mismo lugar de trabajo vuelven a aparecer. A pesar de esto, la lógica verticalista del modelo sindical argentino seguía vigente en los sindicatos tradicionales del país, el modelo de elecciones y la estructura de secretarios generales y por seccionales continuaban existiendo. En el caso particular de este trabajo, los trabajadores del transporte urbano junto con los de carga y logística tuvieron un gran peso durante las distintas luchas y conflictos que se dieron a partir del 2003. Con respecto a lo que plantea la autora, el proceso de *revitalización sindical* presente en este sector facilitó además espacios para la apertura a trabajadores que no necesariamente coinciden con la conducción y sus objetivos. Esto último no de manera directa, es decir, la democratización hacia adentro de las organizaciones, al menos de manera discursiva, permitió que sectores de las bases comenzaran a plantear sus dudas respecto a los manejos institucionales y generar una opinión crítica en consecuencia

Con respecto a los trabajadores del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba y los hechos de los que fueron protagonistas durante 2017 se pueden observar los efectos de este proceso de revitalización. La organización sindical sigue intacta respecto a sus métodos de elección y su estructura jerárquica, pero las bases cobran cierta relevancia y poder a la hora de tomar decisiones. Asistimos a una etapa en la que los dirigentes deben responder ante sus bases si estas no están conformes con sus decisiones, y si estas son capaces de ejercer la presión suficiente.

Dentro del análisis que realiza Falvo encontramos distintos aportes que apuntan al resurgimiento del “sindicalismo de base” como consecuencia de la fragmentación producida a partir del proceso de revitalización sindical (Falvo, 2016, p.15). Este resurgimiento se da como

consecuencia del desplazamiento de las bases de los ámbitos de negociación. Algunos autores señalan que el proceso de revitalización, al implicar el reflote de viejas prácticas, produjo lo que denominan un *neocorporativismo segmentado*: un método de negociación en el que las cúpulas sindicales negocian con el Estado y las empresas un salario mínimo y salarios por sector de acuerdo a metas inflacionarias, que aplican a una minoría de la fuerza de trabajo (Falvo, 2016). Este método profundiza las diferencias no solamente entre trabajadores formales e informales sino que también genera una separación entre las conducciones y las bases, que en la mayoría de los casos no ven reflejadas sus demandas en los objetivos de la conducción.

De los aportes analizados por Falvo con respecto a la *revitalización sindical*, el que nos ofrecen Collado y Roitman (2015) es de suma importancia para comprender este proceso y su relación con el objeto del presente trabajo. Ambas autoras señalan que existen tres posturas con respecto a este fenómeno: una que señala a la negociación colectiva como la clave de análisis del mismo, otra que marca a las disputas en "el lugar de trabajo" como la causa del surgimiento de un sindicalismo renovado, y una tercera que desestima esta renovación y señala que los sindicatos no han salido de su papel de contribución al automovimiento del capital.

Con el objetivo de generar un análisis crítico del rol de los sindicatos, que recupere al trabajador como sujeto político-transformador, las autoras proponen un análisis de casos a partir de ciertos ejes que permitan tomar en cuenta el proceso de revitalización sindical pero quitándole la centralidad que muchos autores le atribuyen a la hora de entender el aumento de la participación de los trabajadores en la conflictividad social. Parten del diagnóstico de que "*...existe una heterogeneidad de la clase-que-vive-del-trabajo y está sometida a la ofensiva del capital que refuerza su múltiple participación, de la cual participa el Estado en su conjunto.*" (Collado y Roitman, 2015, p.152). El conflicto es un concepto clave para comprender cómo se genera la disposición a actuar de la clase como tal. Estas disputas, en el marco de la revitalización sindical implican comprender el rol de los trabajadores como colectivo y de los sindicatos como representación (o no) de dicho colectivo.

Para analizar las relaciones internas y externas del sindicato, las autoras proponen 2 ejes: verticalismo/horizontalidad y corporativismo/solidaridad. No se trata de dicotomías sino de un continuum con grises. En el conflicto del 2017 las relaciones fueron deslizándose hacia la solidaridad, la participación y la horizontalidad.

La rama del transporte urbano de pasajeros, como cualquier otra rama de trabajo dentro del sistema capitalista, está inmersa en una relación de explotación y alienación. El planteo de las autoras de la necesidad de un sindicalismo de "clase" que sirva para convertir el tiempo productivo (o reproductivo) en política es clave para entender las maneras en las que las bases del sindicato, representadas en los delegados y comisiones internas pugnan por hacer oír sus reclamos. A la vez que permiten observar cómo esos reclamos particulares de alguna manera buscan convertirse en objetivos más allá del sindicato, aunque finalmente no logren realizarse.

En lo que respecta al primer eje: verticalismo/horizontalidad, se hace referencia a los modos de ampliación de la participación. En este caso concreto la conducción ininterrumpida de Roberto Fernandez propugna una lógica de arriba hacia abajo, en la que las negociaciones de la dirigencia

son impuestas a las bases. Con los hechos del 2017 se encontró con la contracara de esta lógica, aunque sea por escasos días los trabajadores de la delegación Córdoba se organizaron en asambleas pretendiendo llegar a acuerdos que respondan a las demandas de las bases de esa delegación. Unos años antes los trabajadores de la línea 60 en Buenos Aires lo habían logrado de una manera exitosa (Menconi, 2019).

El segundo eje: corporativismo/solidaridad apunta a otro elemento clave de nuestro objeto de estudio. Por un lado, el corporativismo alude a objetivos políticos que no trascienden el ámbito de la rama de trabajo a la que se refiere, es decir los objetivos que se persiguen son únicamente los que resuelvan las demandas del sector específico que demanda. La solidaridad de clase, en cambio, se refiere a aquellos momentos en los que los objetivos de un colectivo de trabajadores trasciende su rama o sector productivo y se transforma a partir de alianzas con otras organizaciones sociales y políticas. Los trabajadores del transporte de la Ciudad de Córdoba comienzan su medida de fuerza en pos de lograr objetivos salariales y de condiciones laborales, es decir objetivos que referían únicamente a su sector. Con el paso de los días, si bien los objetivos continuaban siendo puramente corporativos, las consecuencias de dicha medida dejaron al descubierto ciertos mecanismos que podrían haber generado objetivos que trascendieron al sindicato: una de las últimas exigencias fue la de elecciones libres para el sindicato. Este último reclamo señalaba las irregularidades en el estatuto del gremio y los mecanismos que el cuerpo directivo utilizaba para poder controlar quienes ocupaban los cargos de delegados. Si bien el conflicto terminó en una derrota, su victoria quizás hubiera significado el cuestionamiento, por lo menos en parte, de la democracia hacia adentro de los sindicatos y que incidencia en la misma tienen el Estado y las patronales.

A partir de estos ejes y teniendo en cuenta el proceso de revitalización sindical que los atraviesa podemos entender el conflicto a la manera que lo hacen las autoras: como *"...una articulación de redes de relaciones que confluyen conformando un escenario en donde se desenvuelven procesos que en su derrotero, modifican el terreno y refuerzan o debilitan la disposición a actuar como clase de un colectivo."* (Collado y Roitman, 2015, p.158).

Sin embargo, si bien la literatura crítica permite iluminar las dimensiones de control y burocratización del sindicalismo, es necesario reconocer su carácter ambivalente: ha sido también un espacio de conquistas laborales, de institucionalización de la negociación colectiva y de apertura de ciertos canales de participación. Este trabajo, centrado en el análisis del conflicto de 2017, se enmarca en dicha tensión.

En los siguientes dos apartados daremos cuenta de una serie de herramientas teóricas y metodológicas que nos serán de utilidad para analizar el caso enfocándonos en la dimensión espacio temporal del recorte seleccionado. Estas herramientas nos ayudarán a delimitar el análisis y operativizar la recolección de información y los resultados que dicha recolección nos arroja.

6. Conflictividad laboral desde la perspectiva del OCLC.

En primer lugar nos referiremos a una serie de categorías generadas a partir del OCLC³ y que fueron construidas colectivamente a partir de la Red de Observatorios de Conflictos (ROC) junto a otros observatorios de conflictividad del país. Dichas categorías delimitan un análisis de datos que incluyen exclusivamente a los conflictos que se desarrollan dentro del territorio de la Provincia de Córdoba.

En primer lugar, el conflicto es el conjunto de acciones colectivas de confrontación que tienen los mismos protagonistas, antagonistas y demandas durante un período de tiempo determinado (OCLC, s/f). Hay que remarcar que las acciones tenidas en cuenta siempre son en conjunto o refieren a un colectivo en acción, no se trata de acciones individuales de los trabajadores. Los protagonistas del conflicto siempre serán los trabajadores, los antagonistas son las patronales, el Estado, otros trabajadores, el sindicato o conjuntos de los anteriores agrupados.

Las demandas son el motivo por el cual los trabajadores recurren a la acción colectiva. Las mismas contienen un espectro que incluye: salariales y mejoras, condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), crisis, políticas públicas, solidaridad y campo sindical.

A su vez un conflicto está constituido por una serie de *acciones conflictivas* que son llevadas a cabo colectivamente por los trabajadores. Estas representan el acceso al análisis de los conflictos y representan una disputa de intereses que abarca condiciones o relaciones laborales, y cuyos actores son provinciales o visibles en el ámbito provincial (s/f).

Existe además una clasificación por nivel de la organización que interviene en el conflicto. Esta permite medir el grado de participación de los trabajadores en un conflicto. De esta manera se puede observar la relación entre el tipo de demandas y quienes la apoyan. Es así que el OCLC generó siete categorías (s/f) que incluyen desde trabajadores autoconvocados y de base, pasando por las comisiones internas, una tercer categoría que abarca las dos anteriores, los llamados “cuerpos orgánicos”⁴, una categoría que incluya a todos los trabajadores, acciones desde el estado como poder público, y una última a la que se le puede aplicar la “marca patronal” que refiere a acciones directas desde las patronales como reacción ante un conflicto.

Con respecto a las formas que adquieren las protestas tenemos la categoría de “formato de protesta” que como las demandas incluye un formato principal por sobre los demás. El OCLC buscó profundizar en esta categorización para lograr relevar los diversos modos de expresión de los conflictos (s/f). Estos modos incluyen agrupaciones según las cuales se determina si una acción sea directa o indirecta. Las acciones directas implican la movilización física de los trabajadores e incluyen desde el paro hasta movilizaciones, actos de protesta o de difusión. Por otro lado, las acciones indirectas refieren a medidas administrativas o de difusión a través de los medios de comunicación como lo son las acciones legales o administrativas, presentaciones ante el Ministerio de Trabajo o la

³Dichos conceptos se encuentran resumidos en la página del OCLC:
<https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/nuestra-metodologia/>

⁴ Esta categoría se refiere a acciones conflictivas en las que participan los delegados y la conducción del gremio sin convocar a las bases.

declaración de “estado de alerta”⁵.

Por último, el OCLC utiliza categorías para definir espacialmente dónde se desarrolla el conflicto y las acciones conflictivas y con qué nivel de agregación. El dónde se responde delimitando si se trata de un conflicto a nivel provincial, en varios puntos geográficos al mismo tiempo o si se limita a una sola ciudad. El nivel de agregación ayuda a acercarse al impacto del conflicto a partir del grado de involucramiento de los trabajadores según la dinámica de producción sectorial (s/f). Esto se refiere a si se trata de un conflicto que se desarrolla solo en el lugar de trabajo, si se trata de una empresa, si es toda la rama de trabajo, varias ramas o la totalidad de dichas ramas de trabajo.

Con respecto al objeto de este trabajo, la información que se obtuvo a partir del uso de estas categorías y de la base de datos generada a partir del OCLC nos permitió recabar la información necesaria para poder lograr los objetivos presentados en la introducción. Observar la dinámica conflictual del sector del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba con esta perspectiva sumado a la utilización del marco teórico propuesto nos permitirá realizar un análisis del caso rico en aportes y disparadores de nuevas investigaciones al respecto.

A continuación se presentará la metodología utilizada para llevar a cabo el presente trabajo.

7. Metodología.

El presente trabajo se inscribe dentro de una metodología cualitativa, centrada en el estudio del recorte temporal presentado (2013-2017), haciendo hincapié en el caso del conflicto laboral ocurrido en junio de 2017 en el TUP de la ciudad de Córdoba. Se busca reconstruir e interpretar dicho conflicto desde la perspectiva de los trabajadores, considerando las dimensiones subjetivas, políticas y organizativas que estuvieron en juego. Cabe recalcar que existieron ciertas dificultades que serán explicitadas en los siguientes párrafos. Las mismas responden, en resumen, a la dificultad para acceder a informantes clave que estuvieran dispuestos a ser entrevistados, ciertos archivos oficiales y documentación que no pudo ser localizada o que para poder ser utilizada requeriría un trabajo mucho más exhaustivo de organización y compaginación. A pesar de esto, fue posible utilizar los recursos disponibles para poder dar solidez al presente trabajo, conectando el marco teórico con el objeto de estudio a través de elementos específicos de la realidad.

El posicionamiento teórico metodológico del presente trabajo, cabe la aclaración, parte de una postura marxista crítica. Este posicionamiento marca un límite meramente metodológico y no cierra las posibilidades de interpretación y estudio del objeto partiendo desde otras perspectivas. El objeto de estudio y lo novedoso del tema del presente trabajo brindan la posibilidad de realizar lecturas desde distintos puntos de vista y posicionamientos que amplíen y nutran la construcción de un conocimiento colectivo.

Por otro lado, como se describe a continuación, fue de suma relevancia incorporar una perspectiva que incluyera a las mujeres trabajadoras del TUP. Esto responde a que las mismas tuvieron un aporte fundamental en los eventos que llevaron al conflicto de 2017. Los aportes metodológicos de Harding (1998) fueron claves para poder realizar una acercamiento a la

⁵ Esta categoría se refiere a las situaciones en las que desde el sindicato se declara la posibilidad de tomar medidas. Es una manera de advertir que se encuentran dispuestos a profundizar sus acciones si es necesario.

perspectivas de las mujeres sin caer en relativismos y comprendiendo que comparten un espacio común con otros varones, a pesar de esto en condiciones muchas veces y extremadamente distintas que estos últimos. Se adoptó esta perspectiva para darle más riqueza al presente trabajo e incorporar una mirada que comprenda la totalidad de los trabajadores del transporte con sus realidades y particularidades, aparte de dejar una puerta abierta a profundizar sobre nuevas temáticas dentro de este objeto.

Para el armado metodológico del presente trabajo se utilizaron tres estrategias de recolección de datos:

a) Entrevistas semiestructuradas: Se realizaron seis entrevistas en profundidad a trabajadores del servicio de trolebuses y colectivos involucrados en el conflicto. Los entrevistados ocupaban diferentes posiciones dentro del sistema: delegados de base, choferes, y trabajadores con distintos niveles de antigüedad. Las entrevistas se desarrollaron entre los años 2021 y 2024, fueron grabadas y registradas mediante notas de campo durante el transcurso de las mismas. El objetivo fue recuperar sus experiencias, percepciones y valoraciones sobre lo sucedido, así como las formas de organización que emergieron desde las bases. El acceso a cada uno se dió a partir de un contacto primario que fue recomendando y contactando a otros. Todos los trabajadores entrevistados comparten así una visión similar aunque con matices del conflicto. Al tratarse de un acceso difícil, ya que muchos de los contactados desistieron de ser entrevistados por temor o por no querer recordar lo sucedido, las entrevistas realizadas sirven como punto de partida para una labor de investigación que posee un potencial de ser profundizada.

Los informantes que sí accedieron a ser entrevistados, como se mencionó antes, son de características heterogéneas, describiré con mayor detalle el perfil de cada uno. No se mencionara su edad exacta y se respetara el pedido de anonimato expresado verbalmente en cada caso. Los perfiles se describirán en el orden en el que fueron realizadas las entrevistas temporalmente durante el período (2021 - 2024)

Una ex trabajadora de Tamse que si bien no participó como delegada fue muy cercana a personas clave durante el conflicto. Su edad oscila entre los 50 y 60 años y al momento de ser entrevistada se encontraba en juicio contra la empresa por su despido. Su aporte fue clave para comprender las consecuencias que tuvieron los eventos de 2017 para las trabajadoras de trolebuses.

Un trabajador medianamente joven, de entre 25 y 30 años, con experiencia sindical reciente y con mucha influencia de parte de su padre en lo que respecta al sindicato y sus manejos. Este trabajador ofreció una visión más del común de los trabajadores nuevos y como es el impacto con la vida sindical del sector.

Una militante que participó, junto con algunas organizaciones políticas de izquierda, en las medidas llevadas a cabo durante el 2017. El aporte de esta entrevista apuntaba más que todo a reforzar la manera en que actores externos a la dinámica de conflicto del TUP actuaron durante las medidas del 2017 y las consecuencias de los mismos. Es una puerta abierta a entender cómo este tipo de manifestaciones funcionan al mismo tiempo como herramientas políticas y de transformación. Además de esto, la entrevistada propuso al siguiente entrevistado, brindándome acceso al contacto

con el mismo.

El siguiente, aportado por la entrevistada anterior, fue otro trabajador activo de la misma empresa que el anterior pero con una trayectoria militante mucho más marcada y notable a la hora de expresarse y hablar de los eventos del recorte temporal. Su edad rondaba entre los 30 y 35 años. Cabe destacar que a manera de cuidar el anonimato de los entrevistados se marcará una edad relativa como punto de referencia para entender la heterogeneidad de los informantes.

La siguiente entrevista se realizó en simultáneo a un ex delegado de Tamse y una ex delegada de la misma empresa. Ambos se mostraron dispuestos a hablar de lo sucedido durante 2017 señalando con lujo de detalles distintos eventos que ellos consideran llevaron a lo ocurrido durante ese año. Fueron el acceso a fuentes escritas relevantes para el presente trabajo: actas, diarios independientes, notas periodísticas, etc.

Por último, se realizó una entrevista a un ex delegado que participó durante el desarrollo del conflicto de 2017 y sufrió las consecuencias del mismo. El aporte de esta entrevista me permitió tener noción del impacto que tuvieron las consecuencias de dicho conflicto en los trabajadores. El entrevistado, si bien accedió a poder charlar, se mantuvo apegado a respuestas cortas y el lugar de la entrevista fue uno reservado y casi a escondidas.

Estos criterios permiten garantizar cierta heterogeneidad de perspectivas dentro del fenómeno estudiado, aunque no se pretende representar estadísticamente a la totalidad de los trabajadores.

b) Relevamiento de notas periodísticas: Se realizó un relevamiento y análisis de artículos periodísticos publicados entre el 16 de agosto de 2009 y el 19 de marzo de 2021 en diversos medios locales y nacionales. La muestra total estuvo conformada por cincuenta y cuatro notas provenientes de diarios, portales informativos y radios digitales, que permitieron reconstruir una cronología detallada del conflicto y examinar los distintos discursos producidos por los medios sobre los actores involucrados.

Los medios consultados incluyen: La Voz del Interior (28 notas), Clarín (1), Página 12 (1), Prensa Obrera (5), Infobae (2), Radio Continental Córdoba (1), Cadena 3 (2), Perfil (1), Comercio y Justicia (2), Gestión Sindical (2), La Izquierda Diario (5), Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba (2, con Susana Roitman y Mariano Schejter como autores), La Nación (1) y La Tinta (1). Los links a dichas notas se encuentran disponibles en la bibliografía y están ordenados en orden cronológico sin distinción de posturas o líneas editoriales ya que el método utilizado buscó incluir todas las fuentes independientemente de esta característica.

Además se recurrió a fuentes audiovisuales que retrataron a manera documental los hechos ocurridos durante la huelga de hambre de las trabajadoras de trolebuses: *Anda a lavar los platos (2019)*. Este documental incluía entrevistas a trabajadoras de trolebuses y un relevamiento de lo que vivenciaron las trabajadoras durante esta medida, además de ser una respuesta desde organizaciones independientes en apoyo a las medidas de las trabajadoras. Por otra parte se tomó como antecedente lo ocurrido durante las protestas de la línea sesenta en Buenos Aires relatado en el documental: *La sesenta: Crónicas de una lucha obrera (2021)*. Este conflicto, si bien no poseía exactamente las mismas características que el ocurrido en Córdoba durante el 2017, sirvió como

antecedente y como una documentación audiovisual de la respuesta de los trabajadores del transporte de Buenos Aires ante momentos de crisis.

El análisis de contenido de estas fuentes permitió identificar las representaciones sociales y discursivas construidas en torno a los trabajadores, el sindicato y el Estado, observando las variaciones en el tratamiento mediático según la línea editorial y el alcance de cada medio. Este corpus posibilitó un seguimiento exhaustivo de los acontecimientos comprendidos en el período seleccionado, así como la comparación entre narrativas locales y nacionales respecto del conflicto.

c) Documentación de dominio público:

Se consultaron documentos institucionales y fuentes de información de acceso público, provenientes de organismos estatales, gremiales y académicos. Una parte sustancial de este corpus fue provista por el Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba (OCLC), espacio en el cual participé activamente, lo que permitió acceder a materiales metodológicos y registros de conflictos laborales sistematizados en el ámbito local. Este insumo resultó fundamental para la construcción analítica y la categorización del conflicto desde la perspectiva del trabajo.

Asimismo, se relevaron documentos institucionales del gremio Unión Tranviarios Automotor (UTA) disponibles en su página web oficial, incluyendo el Manual del Delegado (s.f.) y diversos materiales orientados a la formación de delegados y autoridades sindicales. También se consideraron actas de reuniones y convenios suscriptos entre la organización gremial, el Estado y las empresas prestatarias del servicio.

A través del Digesto Municipal de la Ciudad de Córdoba, se accedió a ordenanzas y decretos emitidos entre 2012 y 2018, vinculados con la regulación del Servicio de Transporte Urbano de Pasajeros (TUP), la concesión a empresas prestatarias, la fórmula de cálculo tarifario y la baja de prestadoras del sistema. Entre ellas se destacan la Ordenanza N.º 12.076/2012, que establece el marco regulatorio del servicio, y la Ordenanza N.º 12.146/2013, sobre los pliegos de condiciones para la concesión del transporte urbano.

Mediante el portal *Infoleg*, dependiente del Ministerio de Justicia de la Nación, se consultaron leyes nacionales vigentes entre 1953 y 1988 relativas a las relaciones laborales y sindicales, tales como la Ley N.º 14.250/1953 sobre convenios colectivos de trabajo y la Ley N.º 23.551/1988 sobre asociaciones sindicales. Estas normas, junto con las ordenanzas municipales, conforman el marco normativo de referencia para el análisis del caso.

Complementariamente, se incluyeron documentos técnicos y de política pública publicados entre 1990 y 2024 por organismos nacionales y provinciales, entre ellos el Estatuto Social de la UTA (Resolución N.º 603/1990, Ministerio de Trabajo), los Documentos de Trabajo del CIPPEC (2012 y 2015), los informes del Centro de Economía Regional de la Universidad Nacional de San Martín (2016), y publicaciones recientes del Ministerio de Transporte de la Nación (2024) y del Gobierno de la Provincia de Córdoba (2023) sobre subsidios, movilidad social y ordenamiento del sistema de transporte.

En el Anexo I. Fuentes documentales y normativas consultadas se detallan todas las referencias mencionadas, abarcando el período 1953–2024, con indicación de los organismos

emisores, fechas de publicación y enlaces de acceso público. Este material permitió triangular información entre distintos niveles institucionales (nacional, provincial y municipal) y garantizar la transparencia y verificabilidad del corpus documental utilizado.

El enfoque metodológico se sustenta en una perspectiva hermenéutica que valora la experiencia subjetiva de los actores, y busca interpretar los sentidos que los trabajadores otorgan a sus prácticas en un contexto estructurado por relaciones de poder. Para lograr esto se dará sustento teórico a la crónica que se realizará de los eventos ocurridos durante el período seleccionado. Cabe aclarar que el enfoque se encuentra obviamente atravesado por una posición que va a primar el testimonio y la experiencia de los trabajadores por encima de la de los demás actores que conforman la dinámica conflictual del TUP. Esto no cierra las puertas a análisis desde otros enfoques o que se centren en alguno de los demás actores de la dinámica pero sirve para marcar la importancia que se le dará a la experiencia de los trabajadores, muchas veces invisibilizada por la capacidad que tienen tanto el Estado como las Empresas y el sindicato mismo para hacer escuchar su voz.

Capítulo 2: El sindicato UTA. Aportes históricos desde lo nacional a lo local

1. La historia del gremio UTA desde sus orígenes.

Para entender mejor las características del mundo laboral argentino, del sindicato de trabajadores del transporte y las particularidades de la dinámica en la que se encuentran inmersos los actores de este sector, será necesario analizar el proceso histórico que nos lleva a la actualidad.

El gremio que nuclea a los trabajadores del transporte urbano tiene sus orígenes a principios del siglo XX, creado por militantes comunistas y anarquistas durante la *semana trágica*. Este hecho de brutal represión se dio en el contexto de huelga de la fábrica Vasena en el que obreros de distintas ramas participaron en solidaridad con los trabajadores. La liga patriótica, grupo parapolicial de derecha, junto con la policía oficiaron de rompehuelgas dejando un saldo de 700 obreros muertos. Los trabajadores del transporte resistieron durante dicha huelga organizándose bajo un sindicato. A partir de la conformación de la Unión Tranviarios (UT), los trabajadores del transporte lucharon por distintas reivindicaciones, entre ellas: aumentos salariales, la reducción de la jornada laboral de diez a ocho horas, francos cada quince días, boletos libres para los trabajadores del sector, entre otras (Menconi, 2019).

Recién en 1931 serían reconocidos legalmente bajo el sistema centralista de organización existente en esa época. A partir de 1943 se produciría una reorganización hacia adentro del sindicato y luego de una serie de huelgas conseguirían conquistar distintos reclamos: aumentos salariales, la reducción de la jornada a 42 horas semanales, seis horas para los trabajadores del subterráneo y la ampliación de los días por vacaciones. En 1948 fue uno de los primeros gremios en obtener la personería gremial como única entidad representativa del personal de transporte automotor de pasajeros, es decir ocuparon el rol de sindicato "único". La nueva denominación sería la que existe hasta la actualidad: Unión Tranviarios Automotor (UTA). Siendo ya un gremio unificado a nivel nacional, vino el golpe de estado de 1955. Hasta ese momento, la formación de líderes sindicales fuertes fue una de las metas del peronismo, para fortalecer a los sectores obreros y expandir la doctrina del Partido Justicialista. En Córdoba existían líderes sindicales de distintos sectores políticos e ideológicos, siendo la mayoría militantes peronistas. De una de las escuelas sindicales de la CGT surge una figura clave de la historia del sindicalismo argentino y del gremio de trabajadores del transporte de la Ciudad de Córdoba: Hipólito Atilio López (1929-1974). De origen obrero, López ingresó a los 21 años a la Corporación Argentina del Transporte Automotor (CATA) donde además de ser chofer fue un ferviente participante del sindicato. Este líder obrero formó parte de la resistencia peronista conformada luego del golpe del 55', siendo encarcelado por ello (Menconi, 2019).

Durante los años 60 y 70 se produjo una crisis del sistema capitalista, que implicó un proceso de reestructuración del mismo. Este proceso emergente surgió de la intensificación de la lucha de clases ante la crisis económica, en el contexto de organizaciones sindicales fortalecidas en distintas

regiones del mundo. Algunos de los movimientos de protesta más importantes fueron el mayo francés, una serie de protestas producidas en Francia durante el año 1968, y el cordobazo, una protesta de 2 días producida en Córdoba, Argentina, durante 1969. En ambos casos se trató de protestas que comenzaron desde una única rama y fueron mutando e incluyendo cada vez a más sectores obreros y estudiantiles. Ambos representaron gestas populares de lucha en respuesta al impacto de la crisis estructural del capital. En el caso del Cordobazo fue en respuesta a una serie de medidas gubernamentales antiobreras y antisindicales. La ampliación de la cantidad de horas de la jornada laboral, limitaciones y trabas a la militancia sindical dentro de los espacios de trabajo, fueron algunas de ellas.

Los líderes principales de esta protesta fueron Miguel Angel Correa, del Sindicato de la Madera, Elpidio Torres del sindicato de mecánicos SMATA, Atilio López del sindicato de transporte UTA y Agustin Tosco del gremio de trabajadores de la energía, Luz y Fuerza. La heterogeneidad en los orígenes políticos y de militancia de los líderes de esta gesta fue una característica clave, fruto de la gran combatividad existente en esa época. López participó organizando a los choferes para armar barricadas con las unidades para frenar el avance del ejército que había sido enviado para sofocar la medida. Además de esto, el dirigente Atilio Lopez llegó a convertirse en vice gobernador de la provincia durante el mandato de Ricardo Obregón Cano en 1973, pero no por mucho tiempo. Luego de que el gobernador ordenara remover la cúpula policial ocurrió un lock out desde la FETAP, la cámara de transporte de Córdoba, y tanto Obregón Cano como López fueron encarcelados por el Jefe de la policía, Antonio Domingo Navarro. Luego de 10 días de encarcelamiento ambos fueron liberados y presentaron sus renunciaciones. El 16 de Septiembre de 1974 Atilio Lopez fue secuestrado y asesinado por un grupo de tareas de la triple A, la Alianza Anticomunista Argentina.

En este contexto y ante la magnitud de estas protestas y la efervescencia de los movimientos obreros y estudiantiles levantaron alarmas entre los sectores dominantes. En el contexto internacional con las tensiones entre Estados Unidos y la Unión Soviética en la llamada 'guerra fría', comenzaron a implementarse pactos y convenios impulsados desde el país norteamericano en pos de "combatir la amenaza comunista". La doctrina de la seguridad nacional' implicó la represión, tortura y desaparición de militantes, políticos, artistas y trabajadores. También venía aparejado de un plan de corte ideológico y un plan económico que respondía a los intereses norteamericanos. Para ello se suscitaron operaciones de inteligencia y represión en el marco de dictaduras militares.

El paquete de medidas económicas impulsado desde norteamérica buscó establecer la lógica neoliberal en los países del sur. A través de la represión se logró establecer por la fuerza en la mayoría de los casos reformas sociales y económicas que facilitaron el ingreso de empresas transnacionales y el debilitamiento de las industrias y el mercado interno. Comenzó la era del capital financiero como fuente de ganancias y como medio para reproducir y multiplicar el capital. Además de esto se impulsaron leyes laborales contra las organizaciones sindicales. En Argentina en particular destacaron las medidas económicas impulsadas por Jose Alfredo Martinez de Hoz durante los primeros años de la dictadura militar denominada por sus perpetradores como proceso de reorganización nacional (1976-1983). Dichas medidas tenían como objetivo principal "liberalizar la economía", es decir, quitar toda regulación estatal a los movimientos económicos. Los resultados a

largo plazo implican la caída de la economía local, la toma de deuda, el aumento de la inflación y el aumento de la pobreza. Si bien no se lograron la totalidad de las metas económicas impuestas desde norteamérica, se logró debilitar a las organizaciones sindicales a través de la represión ilegal. En cuanto a lo que respecta a los trabajadores, a través del terrorismo de estado y del disciplinamiento se aplacaron la mayoría de los focos de conflicto y se conformó una nueva clase trabajadora, no sindicalizada y con nula experiencia de militancia sindical (Basualdo, 2010).

Durante los años 80, el régimen dictatorial fue perdiendo credibilidad ante los conflictos internos y las consecuencias políticas, económicas y sociales de sus medidas. Con la derrota en la Guerra de Malvinas en Junio de 1982 se selló el final de la dictadura. En 1983 se celebraron las primeras elecciones democráticas después de muchos años en las que salió victorioso el radical Raul Alfonsín. En esta nueva etapa democrática de la historia argentina se profundizaron las reformas neoliberales. Ya aplacados y disciplinados los focos grandes de resistencias, todo se centró en la lucha política entre las centrales justicialistas y el gobierno radical. El proceso hiperinflacionario, consecuencia de las medidas económicas del gobierno militar, se hizo insostenible para el gobierno de Alfonsín. El “plan austral” fue una de las principales herramientas que utilizó este gobierno para aplacar la crisis. Incluía congelamiento de jubilaciones, pensiones y salarios; reemplazó la moneda peso por el austral y planteaba una renegociación forzosa de la deuda. La resistencia desde las centrales sindicales y el poco acompañamiento recibido a sus medidas condenaron este gobierno al fracaso. Con respecto a las legislaciones laborales, y lo vinculado a la política gremial, comenzó un proceso de recuperación de los espacios de organización sindical. La mayoría de los focos de construcción colectiva y de resistencia se encontraban en las bases ante el aumento de la desocupación y del subempleo, ambas categorías referidas a trabajadores que se encontraban por fuera de las organizaciones sindicales reconocidas por el estado (Basualdo, 2010).

Finalizada la dictadura cívico-militar, en 1984 se realizaron las primeras elecciones dentro del sindicato a nivel nacional en 10 años. En la misma compitieron cinco listas: el oficialismo con la Celeste y Blanca, la Gris del secretario general de Rosario, la Blanca del secretario general de Mar del Plata, la Violeta del secretario Adjunto nacional, y la Verde, conformado por sectores de izquierda referenciados en el Movimiento al Socialismo (MAS) y el peronismo revolucionario. Resultó ganadora la Celeste y Blanca con Juan Manuel Palacios y Roberto Fernández a la cabeza. Este último fue un dirigente de suma importancia, participó de los trece paros generales que se convocaron desde la CGT contra el gobierno de Raul Alfonsín. Luego, en las elecciones nacionales de 1989, la UTA apoyó la candidatura del riojano Carlos Saúl Menem. Fernández, secretario adjunto del sindicato, fue electo diputado nacional por el FREJULI. Poco tiempo después de asumir el gobierno de Menem, el aumento de la inflación afectó fuertemente el salario de los trabajadores. Los choferes se organizaron en desacuerdo con la dirección del sindicato y llevaron a cabo una medida de fuerza, el *utazo*, que paralizó el transporte por más de 11 días y exigió la renuncia de la cúpula sindical (Menconi, 2019).

A pesar del esfuerzo de los choferes la medida fue desmantelada. Aplastado ese movimiento emergente, en 1990 Palacios se encargó de perseguir y despedir a los impulsores de dicha lucha. En este momento se modifican los estatutos internos y se impuso un método proscriptor que buscaba

impedir que las bases accedan de manera democrática a cargos de poder en el sindicato. Para presentar una lista en UTA de allí en adelante sería necesario contar con un delegado congresal en cada una de las seccionales del país, una condición difícilmente obtenible para los efervescentes movimientos de bases que a duras penas podrían lograr una unidad nacional. En las siguientes elecciones hasta la actualidad solo se presentaría la lista Celeste y Blanca con Palacios y Fernández a la cabeza (Menconi, 2019).

Durante los años 90, en los dos gobiernos consecutivos de Carlos Saúl Menem, este proceso se profundizó. El llamado “consenso de Washington”, en el contexto mundial posterior a la guerra fría, estableció una serie de principios que compellían a apartar al estado de sus funciones reguladoras del mercado en general. Argentina, aceptando este ideario procedió a la reforma del Estado. A través de distintos planes económicos y políticos en el que destacan el plan Bonex y el plan de convertibilidad, se buscó debilitar a la industria nacional en beneficio de capitales extranjeros. Se desmanteló la industria productiva Argentina a través de la privatización de empresas estatales y de servicios.

Durante este período se produjo el auge del sector de servicios y logística, apareciendo los primeros call-centers en el país. Se promulgaron una serie de reformas laborales, que tendieron a quitarle espacio al sindicato como actor principal en las negociaciones laborales e individualizando los reclamos, los “recursos humanos” fueron clave en este proceso. A través de la aplicación de mecanismos de disciplinamiento basados en la inestabilidad laboral, se desplaza el enfoque de las demandas salariales y de condiciones de trabajo hacia la exigencia de garantizar la permanencia de los puestos de empleo (Basualdo, 2010). La efervescencia de las bases fue en escalada, ya sin el apoyo directo de las centrales sindicales que se encontraban en apoyo a las medidas del gobierno, comenzaron procesos de organización que incluían a los nuevos excluidos: organizaciones de jubilados, desocupados y piqueteros. Estas nuevas experiencias dieron pie a un gran proceso de formación y de recuperación de las viejas herramientas de resistencia comparables con la época de la “resistencia peronista” en algunos casos. Ante una masa de trabajadores cuentapropistas, subcontratados, desocupados se comenzó la formación política a través de la militancia territorial y asambleas populares (Basualdo, 2010).

Al comenzar la nueva década, las recetas del menemismo ya no surtían efecto ante el aumento del desempleo, la inflación y la brecha entre ricos y los “nuevos pobres”, familias en situación de pobreza a pesar de tratarse de trabajadores activos. Los procesos de formación antes mencionados hicieron su eclosión finalmente en el 2001 durante el gobierno de la “alianza”, un partido político creado a partir de la coalición de la UCR, el FREPASO y distintos partidos de centro izquierda. Una gran masa de trabajadores, desocupados, jubilados y ciudadanos en general, bajo ninguna bandera política, marcharon y ocuparon la plaza de mayo frente a la Casa Rosada. El “corralito”, la forma en la que era denominada una medida restrictiva del gobierno nacional que impedía a los ahorristas retirar su dinero de los bancos, fue el detonante de estas protestas en todo el país. Las medidas de fuerza tomadas por la población en general fueron los “cacerolazos”. Esta forma de manifestación era llamada así porque implicaba tomar artículos de cocina, cacerolas y marchar haciendo ruido con estos elementos, haciendo alusión a las “ollas vacías” en los hogares del país como consecuencia de las fallidas medidas del gobierno nacional. Estas protestas tuvieron

réplicas en distintas partes del país. El lema que utilizaban en los cánticos de protesta fue uno que perdura hasta nuestros días y que implica el reclamo contra la corrupción en el poder político y el desencanto de la sociedad frente a líderes electos que no responden a sus demandas como sociedad: *“que se vayan todos”*. Este suceso implicó un antes y un después en las formas de protesta y de organización en la historia del país. Una demanda colectiva llevada a cabo por la población sin banderas políticas y persiguiendo un fin en conjunto, podríamos decir una *“salida colectiva”*.

Con esta serie de protestas y la violencia con la que fueron reprimidas se produjo la renuncia del presidente Fernando de la Rúa. Luego de una sucesión casi diaria de presidentes, Eduardo Duhalde tomó las riendas de la situación y llamó a elecciones. En el año 2003, luego de que Carlos Saúl Menem se retirara del ballottage, quedó electo Nestor Kirchner como el nuevo presidente argentino. Comienza una nueva etapa signada por el llamado proyecto neo-desarrollista (Feliz y López, 2012). Esta nueva forma de mediación del Estado a través de políticas públicas buscaba incluir a nuevos sectores..

En este contexto se da una recuperación del empleo, ampliando la conflictividad laboral. Proceso en el que aparecen dos actores clave. Por un lado un *“...movimiento obrero burocratizado, empresarial y liderado por los nuevos sectores estratégicos de logística y transporte...”* (Félix y López, 2012, p.89). Por el otro, una nueva generación de activistas jóvenes que cuestionan el accionar del sindicalismo tradicional. El nuevo contexto económico, sumado al activismo de las bases y a la persistencia del sindicalismo tradicional generó una recuperación del conflicto laboral. Desde el Estado se buscó institucionalizar dicho conflicto a través de la reimplantación de distintas instituciones que buscaban canalizar dichos conflictos: las convenciones colectivas de trabajo (CCT), el consejo de salario mínimo vital y móvil (SMVM) y algunas nuevas formas institucionales como el programa de reconversión productiva (REPRO). Estos procesos inauguran una nueva etapa en lo que respecta a las relaciones sindicato-empresa-estado, generando el fenómeno de *“revitalización sindical”*. El fortalecimiento del sector de logística y servicios en este nuevo contexto generó situaciones de tensión sin precedentes en algunos casos.

A medida que colapsó el gobierno de Carlos Saúl Menem, la UTA se descompuso en paralelo. Para sobrevivir, los dirigentes recurrieron a distintas herramientas clásicas de la burocracia sindical: se aliaron con las empresas, se respaldaron en la estructura financiera de las obras sociales y métodos de amedrentamiento para cualquier movimiento de resistencia a través de patotas. Se estrecharon relaciones con el dirigente de Camioneros, Hugo Moyano y luego del gobierno de Menem se mantuvieron oficialistas a los gobiernos siguientes: Fernando De La Rúa, Eduardo Duhalde, Néstor Kirchner, Cristina Fernández y Mauricio Macri (Menconi, 2019). En 2005, Palacios decidió renunciar a la candidatura para renovar su puesto, dejando como secretario general a Roberto Fernández. Dicha renuncia fue a raíz de una investigación periodística que sacó a la luz compras de campos y cuentas offshore del sindicalista (Menconi, 2019). Palacios falleció en un accidente automovilístico en el año 2011⁶ dejando hasta hoy en día a Fernández como líder del

⁶ “Falleció el gremialista Juan Manuel Palacios, uno de los fundadores del MTA”. Infobae 20/05/2011.

sindicato.

Con Fernandez, el gremio se distanció de Hugo Moyano y comenzó un conflicto abierto contra los metrodelegados, quienes consiguieron personería y conformaron su propio sindicato. Se reprodujeron las viejas prácticas de utilizar patotas para amedrentar a los trabajadores del subte. En la misma época, los trabajadores de la línea 60 protagonizaron una protesta de varios días contra la empresa DOTA y contra la dirección del sindicato, representada por Fernández. Este sería uno de los focos de resistencia contra los mecanismos impuestos desde la cúpula sindical (Menconi, 2019).

2. UTA en Córdoba, la ciudad del Cordobazo.

El sector del transporte urbano de pasajeros (TUP) de la Ciudad de Córdoba no escapa a estos conflictos. Así llegamos al conflicto que da forma al objeto de estudio de este trabajo y, sobre todo, a los actores protagonistas del mismo: los trabajadores del transporte público de pasajeros de la Ciudad de Córdoba. Estos actores trabajan dentro del llamado Sistema de Transporte Urbano de pasajeros de la Ciudad de Córdoba. La forma en la que se organizó el Sistema puede rastrearse a través del análisis de las distintas gestiones municipales de los intendentes de la Ciudad de Córdoba. El marco regulatorio, establece un sistema de concesiones que estructura la relación entre el municipio y las empresas prestadoras. Este vínculo en muchos casos, sin la herramienta de la negociación colectiva⁷, dejaría por fuera a los trabajadores del transporte. Esto enmarca la complejidad de las relaciones entre estos tres actores: empresa, estado municipal, trabajadores en la Ciudad de Córdoba. A continuación daremos cuenta de cómo fue evolucionando esta relación hasta el conflicto de 2017.

Como se mencionó antes, a partir del año 2003, con el auge del kirchnerismo, la participación y la conflictividad de los trabajadores fue en aumento. El sector de servicios y logística aparece como el más conflictivo, con el sindicatos de camioneros a la cabeza de muchos conflictos. Con respecto al transporte urbano, este sector no se quedaba atrás, tal como se mencionó anteriormente, su *poder estratégico* le permitía generar medidas de fuerza que tenían un impacto y consecuencias directas. Este sector en la Ciudad de Córdoba estuvo caracterizado por su alta conflictividad y visibilidad, la constante efervescencia de las bases y los reclamos desde las mismas a sus dirigentes.

Repasando rápidamente las distintas gestiones de los intendentes de la ciudad podemos dar cuenta de cómo fue creciendo este sector y de cómo el nuevo contexto permitió el surgimiento de líderes y activistas mucho más combativos que sus predecesores. Durante dos períodos consecutivos desde 1991 hasta 1999 encontramos a Rubén Martí en el gobierno municipal. Lo particular de su gestión fue la aparición de los trolebuses como nuevo medio de transporte dentro del sistema. Se trataba de buses que no necesitaban combustible sino que dependen de una red eléctrica para poder movilizarse. Otra particularidad es que en este caso eran mujeres las que trabajaban de choferes⁸, algo sin precedentes dentro del transporte público. Le siguió la gestión de

⁷ La *negociación colectiva* es un proceso mediante el cual el Estado, las empresas y los sindicatos, en representación de un colectivo de trabajadores, llegan a acuerdos con respecto a distintos puntos que se relacionan con la actividad laboral que realizan: escalas salariales, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones, etc. Dentro de la constitución argentina dichas negociaciones se encuentran reguladas por la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo.

⁸ "Un trole llamado empoderamiento: Las trolebuseras de Córdoba" Infobae 5/07/2018

German Kammerath en el contexto de la crisis de la convertibilidad⁹. Se caracterizó por distintas denuncias y comprobaciones de corrupción y de lavado de activos¹⁰. Con respecto al transporte, se licitó el servicio a distintas empresas que abandonaron sus labores dejando el sistema en crisis. En este período (1999-2003) se creó la empresa municipal de transporte TAMSE como respuesta a la crisis del sistema de transporte, absorbiendo los recorridos abandonados por las empresas privadas. Esta empresa existe hasta nuestros días y en 2017 prestaba el servicio de trolebuses, donde se desempeñaban trabajadoras que protagonizaron el conflicto que es objeto de estudio en este trabajo. Luego, accedió a la gestión municipal Luis Juez (2003-2007), sin mucha relevancia con respecto al transporte pero sí caracterizada por tratarse de un político, en palabras de trabajadores entrevistados, que mucho dijo y poco hizo:

“...Y bueno le fui a decir a Ali baba que en la TAMSE había cuarenta ladrones. Ni cinco de pelota me dio. Directamente no me atendió. Y yo despues le meti un pedido de informe, como me avala la carta orgánica municipal, la constitución nacional, provincial. Es un derecho del ciudadano. Si le hago un pedido de informe a Luis Juez por el vaciamiento de las empresas en aquel momento y por el destino de los subsidios. ¿Que se hacía con los subsidios?. Nunca me contestó el pedido de informe...” Ex trabajador de TAMSE

La siguiente fue la gestión de Daniel Giacomino (2007-2011), durante la cual se dio la cumbre mundial por el medio ambiente en Kyoto, Japón, a la cual el intendente asistió acompañando a la presidenta de ese momento Cristina Fernández. En esta cumbre se destacó la utilización de los trolebuses como medio para reducir las emisiones de dióxido de carbono y se firmó un contrato para la compra de más unidades. Dicha compra, como se verá en repetidas ocasiones, se efectuó pero por menos cantidad de unidades y fuera del plazo establecido, incluso utilizando el dinero invertido para otros fines:

“...Giacomino fue a Kyoto con Cristina Fernandez de Kirchner. Fueron porque había un encuentro mundial por el medio ambiente. Entonces como en Córdoba había trolebuses la Cristina lo lleva, al infeliz al payaso este. Porque era un pobre tipo, no tenía ni personalidad el Giacomino este. Yo te puedo decir porque yo lo conocí. Fueron a Kioto y le dieron 2 millones de pesos, 2 millones de dólares de aquella época le dieron. Para que invierta en trolebuses. ¿Sabes que hizo el tipo? Compró los colectivos diferenciales para el aeropuerto. Nada que ver, absolutamente nada que ver...” Ex trabajador de TAMSE

La conflictividad del sector de trolebuses siempre estuvo caracterizada por la situación de las unidades, que se encontraban en mal estado y que se realizaba poca o nula inversión en el desarrollo de las mismas.

⁹ Proceso económico, político y social que finalizó con el colapso del modelo económico que partía de la Ley de Convertibilidad aprobada en 1991. Dicha Ley establecía una paridad cambiaria entre el peso y el dólar y buscaba aplacar los efectos de la hiperinflación de finales de la década del 80'. Si bien funcionó en los primeros años, el desmantelamiento de la industria nacional, el endeudamiento del país y el aumento del desempleo, entre otros motivos, produjeron la caída de dicho modelo. Esto generó un contexto de alta conflictividad en las calles que llevó finalmente a la gran debacle del 2001.

¹⁰ “Kammerath: impunidad y coletazos de un impresentable” La Tinta 19/03/2021

Posteriormente, el gobierno municipal quedó en manos de Ramon Mestre, durante dos períodos consecutivos (2011-2015/2015-2019). Este mandato es clave para el objeto de estudio de este trabajo. Durante estas gestiones se inaugura un período de conflictividad que tiene como epicentro al nuevo sistema de transporte propuesto por el intendente. Se llamó a licitación el servicio que terminaría a cargo de cinco empresas (Ersa, Ciudad de Córdoba, Coniferal, Autobuses Santa Fe y TAMSE). Los dueños de la primera de las empresas, Ersa S.A., estaban ligados al intendente y esto quedó comprobado con los distintos hechos que se suscitaron en los años siguientes y como se describe en el apartado siguiente. Desde el sector del transporte la conflictividad aumentó, en la mayoría de los casos por reclamos de actualización salarial y por demoras en los pagos. Aparece aquí el problema de los subsidios¹¹. A grandes rasgos el proceso era el siguiente: los trabajadores realizaban una medida de fuerza reclamando por salario; las empresas exigían el aumento de precio del boleto para afrontar las demandas; desde el Estado se solicitaba más subsidio para el transporte desde Nación. En lo que respecta a los subsidios erogados desde Nación, siempre se trató de una “caja negra” de la que poco se sabía cómo era dividida o qué fórmula se utilizaba para determinar el destino de dichos fondos en la Ciudad de Córdoba:

“...Eso es un límite para que después cuando yo fui concejal, aunque no estaba el conflicto latente como en 2017, y en función de las demandas que habían presentado los trabajadores y de un seguimiento que hacíamos de la situación del transporte, lo que pedimos fue información pública en torno a subsidios, en torno a cómo se distribuían, a cuántos coches y unidades nuevas se compraban, cual era la situación de los trabajadores del transporte en torno a las carpetas médicas, cuales eran las principales dolencias por las cuales pedían los trabajadores las carpetas médicas. (...) Y jamás obtuvimos respuesta. (...) el acceso a la información específica de los subsidios, de cómo se distribuyen y de cómo se organizan es un secreto cerrado bajo 7 llaves. Y en cuanto a esa situación, nosotros lo que solicitamos era la apertura de todos los asientos contables, de todos los libros, de toda la contaduría de las empresas, sobre todo porque el Estado Municipal es un poder concedente entonces tiene facultad para investigar eso. Y de allí que hicéramos esa solicitud, sin embargo, jamás obtuvimos respuesta...”. Laura Vilchez, ex legisladora provincial.

Desde 2011 hasta 2013, el Secretario General de UTA Ciudad de Córdoba, Alfredo “Cuchillo” Peñaloza impulsó varias medidas de fuerza por distintos conflictos. Los más destacados fueron en primer lugar el intento de privatización de la empresa municipal TAMSE, y por otro la declaración de bancarrota por parte de la empresa Ciudad de Córdoba y la reubicación de sus trabajadores. Con respecto al primero, se logró resistir la privatización pero al mismo tiempo hubo descontento entre las y los trabajadores de la empresa porque, si bien se logró mantener los puestos de trabajo, no fueron escuchadas otras demandas, sobre todo las que referían al estado de las unidades. Con respecto al segundo conflicto, se trataba de la salida de una de las cuatro empresas del sistema de transporte. Con denuncias por corrupción y desvío de fondos, la empresa Ciudad de Córdoba se retiró del sistema dejando las líneas que manejaba en manos de las empresas Ersa y Coniferal. Esto, si bien

¹¹ Los subsidios son políticas públicas a través de las cuales se realizan transferencias para reducir el costo final de un servicio. En el caso de este trabajo haremos referencia a los subsidios al transporte los cuales poseen características particulares y apuntan a democratizar el acceso al transporte público para los usuarios del mismo. Más adelante se profundizará sobre los tipos de subsidios que existen y cuales son sus finalidades.

aparenta ser una medida meramente administrativa, afectaba directamente a los trabajadores quienes cambiaban de empresa, es decir cambian ciertas condiciones y en muchos casos se separaba a delegados de sus representados, insertándose en otra punta de línea distinta.

Hasta las elecciones de 2014 la relación de las bases del sindicato con sus dirigentes fue empeorando, generando la necesidad de las mismas de organizarse. Fue así que aparece la organización Organización Renovadora de los Trabajadores de UTA (ORTUTA) ligada al Partido Obrero y que pretendía disputar las elecciones con la conducción de ese momento. Mediante una serie de maniobras administrativas no se reconoció a la lista de ORTUTA y para poder participar tuvieron que aliarse con la lista de Ricardo Salerno, trabajador de Coniferal, parte de una lista anti-oficialista y con algunas diferencias con la conducción nacional.

A partir de la victoria de Salerno en las elecciones de 2014 comienza a aumentar la conflictividad. Ya sin los mecanismos de control que poseía el oficialismo, las bases fueron ganando las puntas de línea y en muchos casos los mismos delegados lanzaban medidas de fuerza sin consultar a la conducción. Un ejemplo es la serie de actos de protesta lanzados desde puntas de línea de Ersa por agresiones hacia un chofer. Los años 2015 y 2016 estuvieron caracterizados por distintos conflictos, al principio apoyados por la conducción gremial y finalmente desconocidos. La elección del presidente Mauricio Macri en 2015 marcó un contraste muy importante en lo que respecta a la negociación de conflictos desde el Estado, sumando a esto el rechazo y la condena por parte del intendente a los trabajadores del transporte que realizaban paros. La conflictividad era tanta que en un momento la empresa Autobuses Santa Fe amenazó con abandonar la provincia por la cantidad de conflictos con los trabajadores. Todo era un caldo de cultivo para la organización desde las bases, ante una conducción que no sabía responder a las demandas de sus representados. La agrupación ORTUTA mantenía informados en todo momento a los choferes a través de boletines que repartían de mano en mano a los trabajadores. Se incitaba a leer la letra chica de los contratos y a no caer en promesas vacías desde las empresas y el Estado.

En Abril del año 2017 se realizaron elecciones de delegados en las que resultaron victoriosos trabajadores y trabajadoras combativos cercanos a la agrupación ORTUTA. A través de entrevistas realizadas a trabajadores del sector se pudo dar cuenta de que uno de los mecanismos de control por parte de la conducción era a través de las elecciones y del estatuto del gremio:

“...porque si bien el estatuto tiene un par de artículos que son proscriptivos, también tiene artículos que si se tienen que basar en la Ley de asociaciones sindicales. Entonces eso está en el estatuto, está en la ley pero ellos son burócratas, no te llaman, no te informan, te esquivan...”. Ex trabajador de TAMSE.

Con respecto a lo primero, se ponían obstáculos administrativos para la presentación de nuevas listas y los candidatos quedaban sujetos al apoyo de la conducción para lograr ganar las elecciones. El estatuto del gremio, por otro lado, planteaba condiciones inalcanzables para nuevos trabajadores y se contradecían con el artículo 41 de la Ley 23.551 (1988) de asociaciones sindicales. Esta ley establecía como condición para poder aspirar a cargos dentro del sindicato ser mayor de

edad, encontrarse activo en el lugar de trabajo por lo menos 2 años y no estar inhibido legalmente para ejercer cargos públicos. En el estatuto de UTA se sumaban condiciones de difícil cumplimiento como haber ocupado un cargo de delegado en un plazo determinado, al tiempo que no se podía ocupar un cargo de delegado sin participar en elecciones anteriormente, lo que inhabilitaba a nuevos trabajadores a participar por cargos, y tener representantes en todas las delegaciones, algo que complicaba a organizaciones locales sin llegada a las demás provincias.

Con la elección de los delegados en 2017 comienza a profundizar el conflicto de las bases con la conducción, lo que deriva en la intervención del gremio por parte de la conducción nacional que finalmente desencadena el paro de 10 días ocurrido durante junio del mismo año. Si bien se trataba de bases combativas, las mismas estaban dispuestas a sentarse a negociar con la conducción y las empresas con el Estado como mediador. Fueron muchas las oportunidades de solución rápida para el conflicto pero se evidenciaba el descontento de la conducción nacional por no poder “controlar” a las bases de la Ciudad de Córdoba. En el siguiente apartado se describirá con más detalles lo que ocurrió durante el recorte temporal seleccionado. El conflicto terminó con despidos efectivos, juicios laborales y la demostración de que existen mecanismos que buscan “normalizar” ciertas maneras de conflictividad y condenar otras, que escapan al control de las conducciones sindicales, las empresas y el mismo Estado.

Las gestiones posteriores al conflicto analizado, Martín Llaryora (2019-2023) y Daniel Passerini (2023-actualidad), pertenecen a un mismo espacio político y se encuentran con respecto al sector del transporte público en una situación de merma de la conflictividad. Algunas llamas aún persisten, pero también las consecuencias del accionar de los mecanismos de control que estuvieron presentes a finales del año 2017.

Capítulo 3: El conflicto ¿Cómo llegamos a la gran revuelta del 2017?

Ya ubicados espacial y temporalmente, dedicaremos este capítulo a describir a manera de crónica los hechos ocurridos durante el recorte temporal seleccionado como objeto de estudio. En primer lugar se realizará una descripción de quienes son los actores que participaron de los conflictos ocurridos durante el recorte, es decir, quienes integran la dinámica de conflicto dentro del sector del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba. A continuación se realizará una descripción de los hechos que llevaron al paro de casi 10 días ocurrido en el año 2017. Se incluirán los conflictos que existieron en base a reclamos de los trabajadores, así como también las respuestas a los mismos desde el gobierno municipal, provincial y nacional. A su vez se establecerán las relaciones existentes entre el Estado y las empresas. El recorte temporal seleccionado comienza en el año 2013 durante el cual el Intendente electo Ramón Mestre anunciaría la implementación del Nuevo Sistema de Transporte para la Ciudad de Córdoba. Este nuevo sistema fue el escenario de múltiples disputas de poder entre las empresas y reclamos de parte de los trabajadores. Sumado a esto, se profundizaron las diferencias de las bases con la conducción gremial. La crónica que se realizará ayudará a dar una base sólida para comprender cómo comenzó a gestarse desde las bases un movimiento que durante 2017 iría más allá de los límites que el Estado imponía a través de distintas regulaciones a la acción de los trabajadores. Dentro de dicha crónica se realizarán algunos cruces con el marco teórico presentado. Será en el apartado final donde se realizará un análisis más detallado cruzando los datos empíricos con la teoría para dar respuesta a los objetivos presentados en la introducción. .

1. Dinámica conflictual del Servicio de TUP ¿Quiénes participan?

1.1. Los choferes. Protagonistas.

En primer lugar, describiremos a quienes son los protagonistas de nuestro objeto de estudio, los conductores y conductoras de colectivos del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba. Antes que nada, aclararemos que el presente trabajo se basará en los testimonios de esta parte de los trabajadores del servicio, remarcando que la estructura de las empresas, su organigrama, incluye otras áreas que también podrían convertirse en objeto para otras investigaciones. Requeriría un trabajo más amplio incluirlos ya que incluso algunos se encuentran en la órbita de otros sindicatos y con otros CCT, y por lo tanto quizás otras áreas de conflicto. Elegimos a los conductores ya que fueron los mayores protagonistas de las medidas de 2017, por lo menos mediáticamente. Las áreas a las que pertenecen los trabajadores y trabajadoras¹² que no serán incluidos son las siguientes: *área administrativa*, que incluye a personal de recaudación, RR.HH. , gerentes y sub.gerentes, personal de

¹² Información extraída del pliego municipal de licitación donde figuran los trabajadores que serán transferidos a las empresas sectorizadas por área y función. Es de acceso público y puede consultarse en: <https://servicios2.cordoba.gov.ar/DigestoWeb/Page/Documento.aspx?Nro=35253>

maestranza, jefes de sección y jefes de personal, encargados, recaudadores, etc., esta área se encarga de la gestión de los recursos humanos y del flujo de dinero que maneja la empresa; por otro lado, los pertenecientes al *área de taller y mantenimiento*, que incluye a técnicos, mecánicos, electricistas, gomeros, chapistas, vidrieros, playeros, pañoleros, maniobristas, engrasadores, despachantes de gasoil y los jefes e inspectores correspondientes a cada sector, esta área se encarga del mantenimiento de las unidades; por último, se encuentra el área de *inspectores* que incluye a los encargados de inspeccionar los recorridos de las unidades verificando el cobro de pasajes personalmente y los supervisores de dicha área. La mayoría de los trabajadores, teniendo en cuenta los registrados en el pliego municipal, pertenecen a las áreas de conductores y de taller y mantenimiento.

En el caso de los protagonistas del objeto del presente trabajo la categoría que reciben es la de *conductor guarda* ya que su labor implica no solamente conducir las unidades sino estar "a la orden" por si es necesario que reemplacen a un compañero que se ausente. Se trata de un trabajo catalogado como insalubre, pero que al mismo tiempo no es reconocido de esta manera por el discurso de las empresas y el Estado. En 2008, un trabajo en conjunto realizado por investigadores del conicet¹³ reveló a través de encuestas realizadas a conductores las condiciones a las que son expuestos en su día a día. En primer lugar, el estrés al que son sometidos al tener que conducir en grandes ciudades, lidiando con pasajeros, el tráfico y el cobro de los boletos. Por otra parte, las condiciones en las que trabajan dentro de las unidades: en muchos casos los asientos poseen problemas o directamente no poseen la amortiguación adecuada. Como se verá en la crónica de los eventos previos al 2017, las condiciones laborales serán un tema común dentro de las demandas de las bases. Enfermedades laborales producto del estrés antes mencionado se suman a problemas lumbares, de riñones, hernias de disco y toda clase de enfermedades resultantes de trabajar sentados durante horas y sin las condiciones adecuadas. La demanda desde las patronales de una mayor eficiencia a pesar de que las condiciones básicas de trabajo no estén garantizadas tiene como resultado jornadas extenuantes para los choferes. En algunos casos dichas jornadas superan la cantidad de horas acordada por los gremios. Esto, con el tiempo, va desgastando la salud de los trabajadores.

A esto se suma la presión para ejercer múltiples tareas, como en el caso de las conductoras de trolebuses que en muchos casos han tenido que reconectar ellas mismas las "lanzas" que conectan la unidad con la línea eléctrica ante la tardanza o la nulidad del servicio mecánico de la empresa. Esto arriesgándose a recibir un golpe eléctrico al no poseer las herramientas adecuadas.

"...estar atenta a los 4 espejos, porque no tenes 1, tenes 4 para los autos y para las lanzas, nosotras teníamos lanzas que también teníamos que ver los espejos, porque si se saltaban las lanzas teníamos que frenar automáticamente porque sino se rompía toda la línea de la "catenaria". (...) porque también lo teníamos que arreglar nosotras porque nos habían enseñado y muchas veces lo podíamos solucionar, como otras tantas veces no y tenías que parar el coche y llevarlo a la base para que te cambien la máquina...". Ex trabajadora de TAMSE

"...Porque como el sistema de trolebuses es un laburo que en definitiva es pesado. Porque si a una compañera

¹³ "La mitad de los colectiveros maneja con sueño y estrés." Diario Clarín. 16/08/2009.

se la salta una lanza. La compañera es la que tiene que hacer el esfuerzo ¿no?. Hacer el esfuerzo de bajar la lanza que se va para arriba y volverla a poner en la línea. Y esos son muchos kilos de presión. Son como 10 kilos de presión. Y más que ahí muchas veces se le daba un poquito más para evitar que se saliera. Por ahí eran hasta 15 kilos...”. Ex trabajador de TAMSE

Esta breve descripción de las condiciones en las que se encuentra el sector protagonista nos ayuda a comprender de dónde surgen sus demandas. Al mismo tiempo, no será de suma importancia entender cómo es que están en contacto entre sí y cómo van formando y fortaleciendo los lazos entre ellos a la hora de llevar a cabo sus reclamos. En primer lugar, hay que entender que este tipo de trabajo en muchos casos representa una salida económica efectiva para los sectores populares. A partir de los testimonios recopilados se pudo constatar que en muchos casos el ingreso a las empresas se da a partir de familiares o amigos que ayudan a otros a ingresar para mejorar su situación económica. Ya partiendo de aquí los lazos se fortalecen aún más en los espacios compartidos que tienen los conductores. La “punta de línea” desde donde comienzan y finalizan sus recorridos es el lugar clave donde pueden intercambiar experiencias y opiniones con sus pares. A estos se suman los canales virtuales como páginas de Facebook o grupos de Whatsapp desde donde también realizan intercambios de ideas e incluso organizan reuniones sociales. Por otro lado, a pesar del estrés que implica relacionarse con los usuarios del transporte, muchas veces descontentos por la calidad y eficiencia del mismo, hay testimonios de cómo los mismos choferes intentan dar el mejor servicio posible. Casos de pasajeros con los que se encuentran y con quienes comparten momentos y charlas que ayudan a amenizar la rutina diaria.

Esta doble visión del contexto en el que se encuentra inmerso el universo de trabajadores protagonistas de este trabajo nos permite comprender que al mismo tiempo que son explotados, a partir de iniciativa propia también generan espacios de encuentro. A pesar de la soledad en la que se encuentran al volante, cada vez que un compañero frena al lado de su colectivo lo saludan con cordialidad como si fueran parte de una gran familia. Es característico de esta rama el trabajo que se realiza para fortalecer lazos entre los compañeros y lo que esto genera a la hora de precisar de unidad para llevar a cabo medidas de protesta. Durante la crónica que se realizará se dará cuenta de esta característica de los conductores del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba.

Obviamente el sindicato, como forma institucionalizada de representación de los trabajadores del TUP frente a las empresas y el Estado, forma parte de este actor dentro de los eventos y el recorte temporal seleccionado. Las figuras jerárquicas y los delegados de base serán clave para entender no sólo los conflictos hacia afuera del sindicato sino también los que existían hacia adentro y que hicieron explosión en el año 2017.

A continuación describiremos a los otros actores presentes en los eventos que llevaron a lo sucedido en 2017.

1.2. El Estado ¿Antagonista o mediador?

En este caso nos referiremos al rol específico que cumplió cada nivel estatal con respecto al manejo de los conflictos del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba. El concepto de mediador hace referencia al rol institucional que poseen los organismos estatales a la hora de dar solución a conflictos laborales entre los trabajadores y sus empleadores. Este rol, si bien está claro en las reglamentaciones y los papeles, se encuentra desdibujado en los eventos que llevarán a lo sucedido en 2017. Como mencionamos anteriormente, el modelo sindical argentino está condicionado desde el Estado ya que éste lo legitima para ser el representante de los trabajadores por rama, sometiendo algunas de sus decisiones a las presiones del poder estatal. Este tipo de acuerdos se sostienen para no perder los beneficios obtenidos a través de dicho reconocimiento. Si el poder estatal es antagonista o mediador del conflicto será una pregunta que se mantendrá a lo largo del siguiente trabajo. Durante el recorte temporal que se analizará se dará cuenta de que postura toma el poder estatal en todos sus niveles con respecto al accionar de los trabajadores del servicio de TUP.

Analizando sus distintos niveles, en el caso de este trabajo encontramos principalmente al poder estatal municipal, representado por el intendente y específicamente a partir de la Secretaría de transporte de la ciudad. Lo definiremos como el *poder concedente*, ya que es el que concede la potestad a las empresas privadas de gestionar y llevar a cabo el servicio. Como se detalla más adelante, existe un proceso legal e institucional mediante el cual el Estado municipal concede esta potestad a las empresas. Desde este nivel, al menos mediáticamente se manifestarán duras críticas al accionar de los trabajadores del transporte protagonistas de este trabajo.

Por otro lado, el Estado provincial tendrá presencia en los eventos desde el Ministerio de Trabajo de la provincia como mediador entre las partes: empresas y el sindicato, en varias oportunidades. También se mantendrán críticos a como va evolucionando el accionar de los trabajadores y a la imposibilidad del gremio de controlar dicho accionar, como veremos más adelante.

Por último, el rol que poseerá el Estado nacional será diverso. Será desde donde se regula la negociación paritaria a nivel nacional, a través del Ministerio de Trabajo de la Nación. Estas negociaciones serán uno de los motivos del conflicto del 2017. Además será quien proveerá la mayor cantidad de subsidios al transporte. Esto último siendo siempre un tema de discusión a la hora de, por ejemplo, definir los aumentos en la tarifa del transporte.

Durante la crónica de los eventos se profundizará sobre las características y el rol específico que cada nivel estatal, con sus representantes y su orientación política, tendrán con respecto al conflicto del servicio del TUP de la Ciudad de Córdoba.

1.3 Las Empresas. Antagonistas.

Por último, se realizará una breve descripción de cada una de las empresas involucradas en el nuevo sistema de transporte lanzado por el intendente Ramón Mestre en el año 2013. Esta descripción nos será de utilidad para entender el recorrido que cada empresa tuvo en la Ciudad y las características que marcan las diferencias, a ojos de los trabajadores, con respecto a trabajar en una u otra de estas empresas. Además de esta manera podremos entender el contexto diverso en el que

se encontraban los trabajadores a la hora de participar o no en las medidas de fuerza, teniendo en cuenta el malestar o la propensión a reclamos con las que se encontraban al trabajar en cualquiera de estas empresas. Cabe destacar que en esta concesión, al traspasar servicios a empresas privadas, el municipio tenía como exigencia el traspaso de los trabajadores de la empresa TAMSE a las empresas privadas manteniendo antigüedad y puesto. Si bien esto en palabras suena bien, veremos más adelante que significó el comienzo de varios reclamos de parte de los trabajadores y el sindicato.

El concepto antagonista, utilizado para referirnos a las empresas, será utilizado de la misma manera en que se plantea desde el OCLC. Se trata de empresas, en este caso también está incluido el poder estatal municipal al ser el acreedor de la empresa TAMSE, contra las cuales los trabajadores presentan sus demandas. Se trataría de quienes poseen los medios para los que los trabajadores realicen su tarea, en este caso la concesión del servicio, las unidades, los contratos, playas de estacionamiento, inversiones, etc.

Por un lado tenemos a la empresa Ciudad de Córdoba S.A.C.I.F.¹⁴ Como lo indican las siglas al final de su razón social se trata de una sociedad anónima comercial e industrial con fines de lucro. La firma operó desde 1969, concesionando el servicio de transporte urbano de pasajeros dentro del recorte realizado hasta el año 2015, donde le fue quitada la concesión. Luego de esto años después dio de baja sus servicios de transporte interurbano, cerrando definitivamente. Los reclamos de los trabajadores de esta empresa serían sobre todo con respecto al estado de las unidades, sumado a problemas financieros, como se describe en la crónica esto llevará a su baja de la concesión del servicio de TUP dentro del sistema de transporte de la Ciudad.

Coniferal S.A.C.I.F.¹⁵, es la más antigua de las empresas prestando servicios dentro del servicio de TUP de la ciudad. Fundada en 1958, presta servicios ininterrumpidamente hasta la actualidad. Se encuentra presente en cada licitación del servicio y a partir de los testimonios de trabajadores podemos dar cuenta que es una de “las mejores” empresas en las que un conductor puede ingresar a trabajar. Se resalta la calidad en la gestión de los recursos humanos y si bien los trabajadores de esta empresa participaron de las movilizaciones y protestas convocadas desde las bases, en pocas ocasiones hubo conflictos por mal estado en las unidades o por condiciones laborales. Esta empresa opera exclusivamente en la Ciudad de Córdoba, siendo una de las características que la diferencia de las demás.

Tamse, es la empresa municipal de transporte. Surgida como respuesta a la crisis del transporte al final de la gestión del intendente Germán Kammerath en el año 2003, esta empresa es a los ojos de los trabajadores un ejemplo de cómo el trabajo colectivo y desde la gestión estatal es capaz de manejar de manera eficiente servicio de TUP de la Ciudad. La figura emblema de esta empresa siempre fue la línea de trolebuses, sector muy importante en lo que sucedería en 2017, que representaba además una manera alternativa más sustentable a la clásica de autobuses de combustión interna. Esta empresa, a pesar de los embates, sigue existiendo al día de hoy.

¹⁴ Información recuperada de archivo virtual de la página:
<https://web.archive.org/web/20150114050448/http://www.ccbasacif.com.ar/interurbano.asp>

¹⁵ Información extraída de página institucional de la empresa: <http://www.coniferalsacif.com.ar/empresa>

Grupo Autobuses Santa Fe¹⁶, es una aglomeración de distintas subsidiarias de transporte. Originaria de la Ciudad de Santa Fe, estuvo a cargo de algunos recorridos en la Ciudad de Córdoba a partir del año 2013. En el año 2016 delegaba el gerenciamiento de su operación en la ciudad a la empresa ERSA, creando una nueva empresa bajo la modalidad de UTE llamada AUCOR. Lo característico de esta empresa es la amplitud de sus servicios que se extienden en varias provincias del país tanto del centro y el interior, extendiéndose hasta Tierra del Fuego.

Por último, Grupo Ersa (Empresa Romero Sociedad Anónima)¹⁷ es un conglomerado de empresas de transporte originario de corrientes. Su área de trabajo incluye transporte de pasajeros pero también transporte de cargas y recolección de residuos. Esta es una de las empresas clave en lo que respecta al objeto del presente trabajo, ya que a lo largo de los distintos eventos que llevaron al paro del 2017 fueron surgiendo distintos hechos que dejaron al descubierto la relación cercana que existía entre esta empresa y el intendente electo Ramón Mestre. Además de conseguir la concesión del servicio de TUP en 2013, la empresa poseía además la concesión del servicio de recolección de basura a través de la empresa LUSA S.A. La operación de esta empresa duraría hasta el final del mandato del intendente Mestre. En 2022 se le retiraría la concesión de las últimas líneas bajo su gestión, retirando su operación de la Ciudad.

Existe un organismo empresarial que nuclea a todas estas empresas y a través del cual se realizan las negociaciones generales con los trabajadores del servicio de TUP. La federación de empresarios del transporte automotor de pasajeros (FETAP) también tendrá una presencia importante durante los eventos que se describirán ya que representa la forma institucionalizada que poseen los empresarios para negociar dentro de las reglas propuestas desde el Estado para el manejo de los conflictos.

Luego de esta breve descripción de los protagonistas y antagonistas de los sucesos que nos llevaron al gran paro del 2017, a continuación se realizará un relato de los hechos. Se tomará como punto de partida la implementación del nuevo sistema de transporte entre los años 2013-2014 por el intendente Ramon Mestre, con los conflictos que esta implementación implicó. A partir de las elecciones gremiales de finales del año 2014 se describirán los conflictos que surgieron con el cambio de gestión del gremio UTA Córdoba. Luego se desarrollarán la serie de eventos que llevaron a un grupo de delegados electos durante los años 2015 y 2017 a organizarse ante el reclamo de las bases para llevar a cabo la medida sin precedentes de Junio del 2017. Se incluye una línea temporal en la que se detallan los hechos que implican a cada uno de los actores mencionados. Visualizando los hechos de esta manera podrán relacionarse temporalmente hechos que quizás a simple vista parecen separados. Para profundizar esto último, luego de la crónica habrá un apartado donde se realizará un análisis interconectando los datos empíricos con el marco teórico para lograr dar respuesta a los objetivos de este trabajo final.

¹⁶ Información extraída de archivo de página web oficial:
<https://web.archive.org/web/20160321025554/http://www.autobusessantafe.com.ar/index.php/en/empresa>

¹⁷ “Transporte urbano de Córdoba: en las últimas horas de Ersa, como viene el traspaso.” La Voz del Interior. 29/02/2024

2. Camino al 2017. Crónica de una lucha anunciada.

Cuadro N°1: Cronología de la dinámica conflictual del servicio del TUP (2013-2018). Clasificado por sectores protagonistas, mediadores y antagonistas.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
ESTADO (Mediador/Antagonista)	PRESIDENCIA FERNANDEZ DE KIRCHNER			PRESIDENCIA MACRI			
	GOBIERNO PROVINCIAL: DE LA SOTA			GOBIERNO PROVINCIAL: SCHIARETTI			
	INTENDENTE: RAMON MESTRE (HIJO)			INTENDENTE: RAMON MESTRE (HIJO) - REELECTO			
		NUEVO SISTEMA DE TRANSPORTE		DEBATE POR ESENCIALIDAD	DEBATE POR ESENCIALIDAD		
SINDICATO (Protagonista)	PRIVATIZACION DE TAMSE				"BOTÓN CERO"		
	PEÑALOZA		ELECCIONES GENERALES UTA	SALERNO		ARCANDO (INTERVENTOR)	
			ELECCIONES DELEGADOS		ELECCIONES DELEGADOS		ELECCIONES (ESTEBAN)
				CONFLICTO AUTOBUSES SANTA FE			DESPIDOS Y HUELGA DE HAMBRE
EMPRESA (Antagonista)	-CIUDAD DE CORDOBA SACIF -TAMSE -CONIFERAL	SALIDA CIUDAD DE CORDOBA SACIF			CREACIÓN AUCOR		
		-CIUDAD DE CORDOBA (SALE) 25% -AUTOBUSES SANTA FE 25% -ERSA 25% -CONIFERAL 25% -TAMSE (TROLES)	-AUTOBUSES SANTA FE 37,5% -ERSA 37,5% -CONIFERAL 25% -TAMSE (TROLES)		-AUCOR (GERENCIADA POR ERSA) -ERSA 75% -CONIFERAL 25% -TAMSE (TROLES)		-AUCOR (GERENCIADA POR ERSA) -ERSA 75% -CONIFERAL 25% -TAMSE (TROLES)

Fuente: Elaboración propia en base a fuentes periodísticas.

2.1. El nuevo sistema de transporte

A principios del año 2013, el intendente electo Ramón Mestre anunció la implementación del nuevo sistema de transporte¹⁸. Esta propuesta significaba la modificación de las concesiones del servicio a las empresas que hasta ese momento lo llevaban a cabo, modificando y asignando los recorridos del sistema. Para llevar a cabo esta propuesta, en primer lugar, se llevó a cabo un *llamado a licitación pública nacional* en el que finalmente quedaron seleccionadas cuatro empresas a las cuales se les asignaron dos zonas de la ciudad para cubrir los recorridos¹⁹, estas zonas estarían "...compuestas por líneas principales, complementarias, interbarriales, diferenciales y/o anulares..."²⁰. Las cuatro empresas privadas a las que se les otorgaría la concesión del servicio²¹ serían: Coniferal, Ciudad de Córdoba, Autobuses Santa Fe y ERSA (Roitman y Schejter, 2016).

¹⁸ "Mestre avanza con el nuevo sistema de transporte" Cadena 3. 18/02/2013

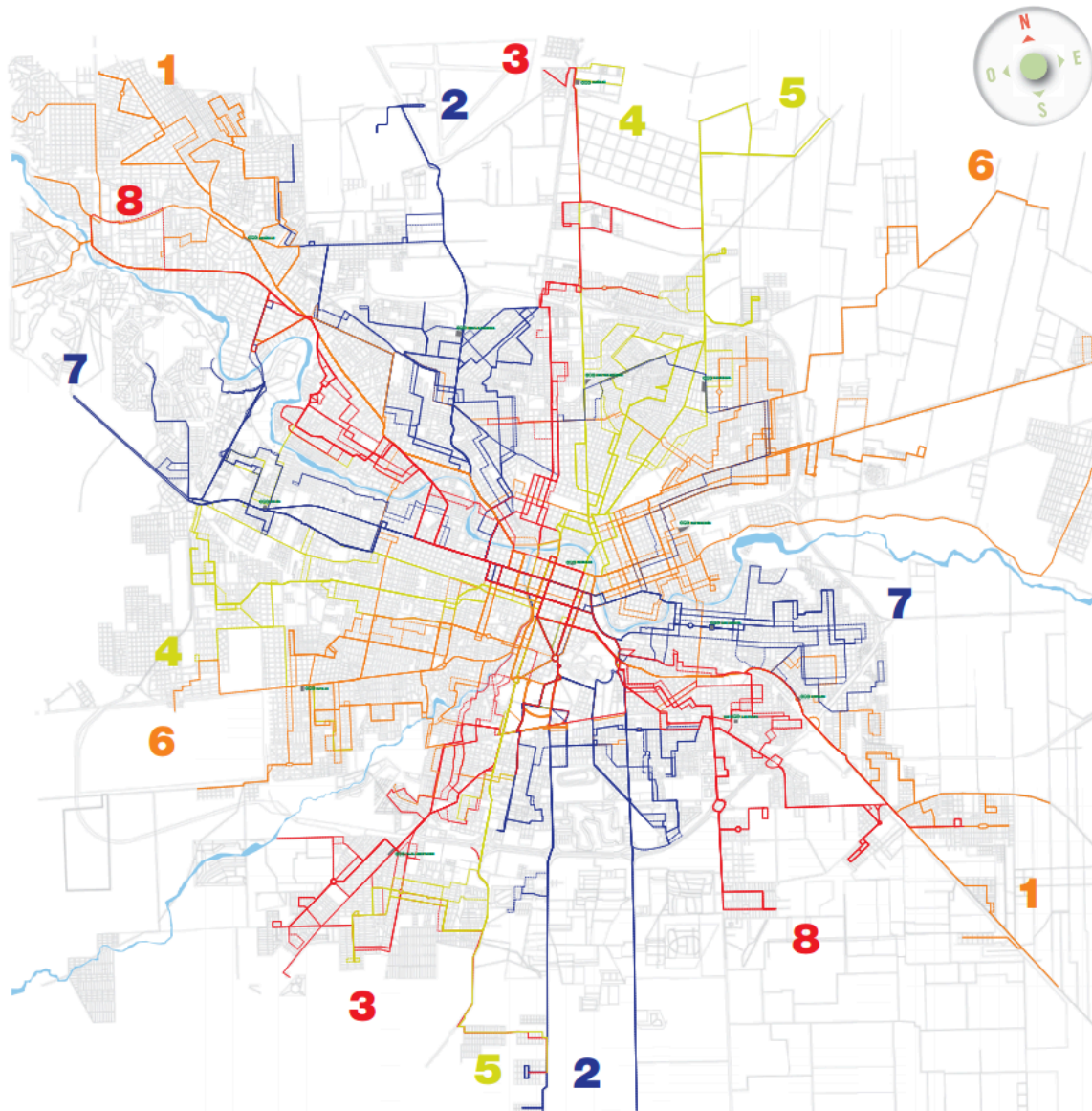
¹⁹ El detalle de los recorridos asignados está detallado en la Imagen 1 en el apéndice "Imágenes y Gráficos" al final de este trabajo.

²⁰ El pliego municipal completo incluye las condiciones que debe cumplir cada empresa para acceder a la concesión del servicio. El espíritu de esta herramienta estatal es el de mejorar la calidad del servicio dando acceso a que empresas privadas lo realicen. El pliego es de acceso público y fue consultado en:

<https://servicios2.cordoba.gov.ar/DigestoWeb/Page/Documento.aspx?Nro=35253>

²¹ La concesión implica que la empresa cumple con los requerimientos del pliego y que el gobierno municipal le otorga permiso para explotar el servicio que se encuentra disponible. Esto además implica que la empresa cumpla con ciertas condiciones para dicha explotación e implica un compromiso de la misma para mejorar y mantener la mejora en la calidad del servicio.

Mapa N°1: Plano de la Ciudad de Córdoba con corredores del transporte urbano de pasajeros diferenciados por color y número de ruta, año 2013.



Referencias: Azul: Ciudad de Córdoba. Naranja: Coniferal. Rojo: Ersa. Amarillo: Autobuses Santa Fe.

Fuente: Adaptado de Corredores de colectivos Córdoba, por Wikipedia (2013), Wikimedia Commons. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/8/85/Corredores_de_colectivos_Cordoba.PNG/500px-Corredores_de_colectivos_Cordoba.PNG Licencia CC BY-SA 3.0.

Para hacer efectiva esta concesión comenzó el proceso de privatización de los recorridos de la empresa municipal de transporte TAMSE. Esta empresa es de suma importancia ya que fue creada como manera de paliar la grave situación en la que se encontraba el sistema de transporte de la Ciudad al final de la gestión de Germán Kammerath en el año 2003. Dicho proceso dio pie a un conflicto con el gremio UTA, ya que ponía en riesgo los puestos de trabajo de los choferes de TAMSE. Con la reasignación de los recorridos de la empresa municipal a las empresas privadas muchos trabajadores fueron reubicados, según dictan los pliegos de la licitación, para que no pierdan

sus puestos de trabajo. Desde el gremio, el dirigente sindical Alfredo "cuchillo" Peñaloza, quien se encontraba en funciones en ese momento, comunicó a los medios que se realizaría un plan de lucha si los trabajadores de TAMSE votaban contra la privatización²². Por otro lado señalaban que el nuevo sistema de transporte propuesto por el intendente Mestre era una copia del que trató de implementar Kammerath durante su gestión. Hasta el 2013 el sistema de transporte funcionaba a través de las empresas TAMSE, Ciudad de Córdoba y Coniferal respectivamente. El nuevo sistema buscaba reorganizar las líneas y recorridos para brindar mayor eficiencia y mejorar las frecuencias de los mismos. El sistema estaba repartido, en porcentajes, en un 25% para Ciudad de Córdoba, 25% para Coniferal y 50% para TAMSE. La propuesta de Mestre de otorgar la concesión a 4 empresas buscaba equilibrar ese porcentaje, que como se verá más adelante ocultaba otros objetivos.

Para tener en cuenta, en el momento en el que se anunció la privatización, TAMSE nucleaba a casi el 50% de la fuerza laboral del TUP, lo cual otorga peso a la postura de los trabajadores de dicha empresa frente a las decisiones de accionar del gremio. Ante la negativa de los trabajadores de TAMSE con respecto al proceso de privatización comenzaron las medidas de fuerza. Las mismas incluyeron asambleas sorpresivas y paro de actividades²³²⁴. En dichas medidas los choferes y sus representantes reclamaban, entre otros motivos, por la falta de información sobre qué sucedería con los trabajadores si se efectuaba la privatización y además por cuestiones salariales ya que en ese momento se estaban realizando las negociaciones paritarias del gremio a nivel nacional.

Las respuestas desde el gobierno municipal comenzaron a ser de alguna manera hostiles y contra la participación de los choferes en las protestas. Esta sería una actitud que continuaría y se profundizará durante el conflicto de 2017. Es de destacar la denuncia pública que se realizó desde la municipalidad contra los trabajadores por destrozos durante estas protestas²⁵. De a poco se iría construyendo una figura negativa del trabajador del transporte ante la sociedad cordobesa. Utilizando los medios de comunicación y manifestaciones públicas durante conferencias de prensa, esta es una muestra clara de uno de los mecanismos de control definidos por Hyman. La construcción de un estereotipo negativo del trabajador para frenar su lucha ante el rechazo social. Esto como una manera de mantener el statu quo de la relación entre trabajadores, empresas y estado.

A pesar de esto, el municipio pudo continuar con las medidas que tenía previstas²⁶ y la empresa municipal TAMSE quedó relegada al servicio de trolebuses, mientras que el resto de los recorridos fueron reasignados a las empresas que ganaron la licitación. Mediáticamente y socialmente el impacto de estas medidas resonaba, pero en muchas ocasiones no daba resultados. En este momento es que aparecen las conductoras de trolebuses de la empresa TAMSE como referentes fuertes en lo que refiere a las protestas desde el sector del transporte. Durante el transcurso de este año continuaron las protestas contra la implementación del nuevo sistema. En muchas de estas oportunidades, los trabajadores se referían a las privatizaciones como una medida tendiente al fracaso basándose en la experiencia fallida que llevó a la creación de la empresa

²² "UTA lanza plan de lucha contra la privatización de TAMSE" Comercio y Justicia. 18/03/2013

²³ "Córdoba: paran las 24 líneas de transporte municipal" Continental. 15/04/2013

²⁴ "Tercer paro de UTA Córdoba: Los trabajadores se plantan ante la privatización" Prensa Obrera. 25/04/2013

²⁵ "La municipalidad demandó a UTA por destrozos" La Voz del Interior. 2/05/2013

²⁶ "Mestre ratificó la privatización de TAMSE". La voz del interior. 03/05/2013

municipal TAMSE: el fracaso y abandono por parte de la gestión privada del transporte público entre los años 2001 y 2002.

“...En el medio lo que yo me entero es eso, que KAMMERATH estaba vaciando las empresas, que estaba dejando gente en la calle, que cuando se armó la TAMSE, tomaron una parte de la gente bajo convenio, y la otra parte fuera de convenio sin el laudo, sin el presentismo, sin las tareas previas y posteriores, osea que le bajaban a la mitad el sueldo...” José, Ex delegado de TAMSE.

Con esta reestructuración del servicio de transporte urbano de pasajeros (TUP), vino el primer conflicto, la reubicación de los trabajadores en las distintas empresas. Esto implicaba la transferencia de trabajadores de una empresa a otra. La reacción desde el gremio UTA fue inevitable. En muchos casos, los cuerpos de delegados ya habían afianzado una buena relación con sus representados y la reubicación de los mismos implicaba la fragmentación de dichos lazos. Se perdía el punto de encuentro clave del delegado con los trabajadores: la punta de línea²⁷. Este fue el primero de muchos conflictos que hicieron tambalear la confianza que los trabajadores tenían en los dirigentes de su sindicato, quizás un puntapié para lo que sucedería en años posteriores. El nuevo sistema implicaba la reubicación de los trabajadores en las distintas empresas que fueran seleccionadas como prestatarias del servicio. Las maneras de manejar el personal eran distintas de acuerdo a la empresa. Desde el punto de vista de los choferes, cada empresa utilizaba “formas” distintas en su relación con los empleados. Esto sobre todo con respecto a el reconocimiento o el “castigo” por su mejor o peor desempeño en su actividad.

“...Yo estuve cuando al corredor 7 ERSA lo reclama Autobuses de Santa Fe. Decidí quedarse con 20 legajos de todo ese total del corredor 7, porque éramos los mejores legajos. Yo estaba incluido ahí. Nos tomaron porque se querían quedar. Cuando vamos a hablar con este personaje, Benavides se llamaba, que era el GERENTE DE AUTOBUSES SANTA FE. Nos trato realmente como si fuéramos un número...” Chofer de TUP.

En agosto de este año se aceleraría el proceso de privatización mediante la preadjudicación de unidades nuevas²⁸ para poner en funcionamiento los recorridos de las empresas entrantes. A través de la creación de una Unión Transitoria de Empresas (UTE)²⁹. La concesión del nuevo sistema de transporte estaba prevista para el primer trimestre de 2014, pero de esta manera se otorgaba el gerenciamiento provisorio de recorridos de TAMSE a las empresas ERSA y Autobuses Santa Fe por

²⁷ La punta de línea es el parque de estacionamiento donde comienzan o finalizan los recorridos de los choferes de transporte. En la misma se encuentra personal administrativo y también el personal de mantenimiento de los colectivos. Es el punto de encuentro físico que los trabajadores del transporte tienen en su día a día. Este espacio fue de suma importancia para la organización de los trabajadores previo al conflicto de 2017. La toma de dichos espacios en muchos casos fue una medida que permitió segmentar los espacios de lucha, generando pequeñas “trincheras” que debían ser sostenidas poniendo el cuerpo.

²⁸ “Mestre adelanta privatización de TAMSE y suma 200 coches 0km” Cadena 3. 16/08/2013

²⁹ La figura legal de UTE para adjudicar de manera prematura recorridos a empresas nuevas fue una modalidad utilizada varias veces por el gobierno municipal para resolver la baja sorpresiva de algunas de las empresas prestatarias del servicio. En este caso implicó adjudicar los recorridos de la empresa Ciudad de Córdoba a las empresas Autobuses Santa Fe y ERSA, dejando a la empresa saliente en calidad de “precaria” por un lapso de tiempo determinado hasta su salida definitiva.

6 meses³⁰. La postura oficial del gremio UTA fue favorable a esta transición, aunque hubo voces opositoras que cuestionaron este drástico cambio de postura. De esta manera se concretaba de manera anticipada la privatización de los recorridos de TAMSE, dejando únicamente el manejo de las líneas de trolebuses a la empresa municipal. Los empleados de la ahora ex-TAMSE realizaron varios reclamos el resto del año incluyendo errores en las liquidaciones de sueldos, el rechazo a la privatización y la contratación de empleados que poseían contratos temporales para cubrir vacaciones. En todos los casos la dirigencia gremial logró paliar la situación, sofocando las protestas que surgían de estos sectores. Nuevamente una muestra del descontento que existía desde la bases hacia las decisiones que tomaba la conducción del gremio. A fines de 2013 se produjo una crisis por el acuartelamiento de la policía de la ciudad de Córdoba³¹, dando cuenta del clima de conflictividad que se atravesaba durante esos años. Es importante mencionar este evento ya que denota la fragilidad en la que se encontraba el manejo de la conflictividad durante los años previos al 2017.

A principios del año 2014 entró en vigencia el nuevo sistema de transporte de la Ciudad de Córdoba con las empresas Ciudad de Córdoba, Coniferal, Autobuses Santa Fe y Ersá como prestatarias. La línea de trolebuses sería operada por la aún no extinta empresa municipal TAMSE. El intendente Mestre realizaría un acto en el predio de FADEA para presentar nuevas unidades y dar comienzo al funcionamiento del nuevo sistema de transporte³². En dicho acto se diferenciaría este sistema del propuesto anteriormente por la gestión de Germán Kammerath, planteando que ésta no requería trasbordos como proponía el de 2003³³. Es importante señalar que también se anunció una suba del boleto, asunto que sería objeto de discusión constante en los años siguientes por todos los actores que componen el sistema de transporte: estado, empresas, trabajadores y, también, usuarios. También se anunció la implementación del “solo bus”, un carril exclusivo para el TUP con paradas en el centro de avenidas principales. Este último sería muy criticado por los choferes en los meses siguientes ya que solo entraría en funcionamiento el inaugurado en Avenida Sabattini.

En 2014 se produjo la baja de la empresa Ciudad de Córdoba como concesionaria del servicio debido al incumplimiento con las condiciones del pliego de licitación. Durante los primeros meses del año 2014 se presentaron distintas denuncias y presentaciones judiciales, además de medidas de fuerza por parte del sindicato UTA, reclamando la falta de pago de parte de la empresa. Durante el mes de junio el Estado Municipal realizó auditorías donde la delicada situación económica en la que se encontraba la firma. La empresa poseía cheques rechazados, préstamos en distintas entidades bancarias y deudas tanto con proveedores como con la obra social sindical de UTA O.S.C.T.C.P. A partir del hallazgo de estas irregularidades el municipio resolvió dejar sin efecto la concesión, dejando a la empresa operar el servicio “..en calidad de precario...”³⁴ Hasta el final del

³⁰ “Nuevas prestatarias desembarcan en TAMSE con 200 colectivos 0km”. La Voz del Interior. 16/08/2013

³¹ “El paro policial dejó el saldo de un muerto, robos y saqueos”. Clarín. 05/12/2013

³² “El municipio presentó 160 colectivos y arranca el sábado el nuevo sistema de transporte”. La Voz del interior. 28/02/2014

³³ El sistema de transporte propuesto por Kammerath pretendía emular a los que fueron implementados en otras ciudades como Brasilia que estaban compuestos de anillos de recorridos con una parada central. En la práctica esto generó diversos inconvenientes ya que en muchos casos estas paradas centrales se encontraban en barrios periféricos y no había suficientes unidades para cumplir con la demanda.

³⁴ Decreto municipal N°2218/14. (Secretaría de Transporte y Tránsito de la Ciudad de Córdoba). Baja de la empresa Ciudad de Córdoba del Servicio de TUP. Córdoba. 23/07/2014.

año A partir del primer día del año 2015, la concesión de los recorridos de Ciudad de Córdoba quedaría a cargo de las empresas ERSA y Autobuses Santa Fe (Roitman y Schejter, 2016).

“...Ahí arrancó en lo que era la empresa Ciudad de Córdoba. En el año 2013, 2014, no recuerdo bien la fecha. Ciudad de Córdoba se va a la quiebra, presenta convocatoria de acreedores y cae la empresa ERSA y nos toma a nosotros como trabajadores en ERSA. Antes de que arrancara ERSA se convoca a una UTE que es como una juntura de empresas de lo que era Autobuses de Santa Fe y ERSA, pasamos a esa UTE. Y luego de esa UTE durante 1 año ERSA reclama lo que era el CORREDOR 7, que es donde nosotros estábamos. Y pasamos a formar parte de ERSA...” Chofer de TUP.

Esta medida estuvo atravesada por una situación delicada para el Intendente y el Gobernador ya que en Febrero de este año sucedió un escándalo financiero ante la muerte del vicepresidente de la financiera CBI S.A.³⁵ en la cual aparecían implicados fondos del transporte provenientes del pago virtual del boleto. Durante la gestión anterior a la de Mestre, el intendente Daniel Giacommino firmó un convenio con la empresa SIEMENS IT para la concesión del servicio de cobro del boleto³⁶, reemplazando el sistema físico de cospeles por una tarjeta magnética Red Bus. Dicho sistema era administrado por la financiera CBI. En una carta encontrada junto al cuerpo del vicepresidente de la financiera se señalaba un desvío de los fondos provenientes del cobro virtual del boleto Si bien el escándalo no llegó a mayores escalas, deja en claro que en lo que respecta a los fondos del transporte y si este debería o no generar ganancias, hay muchas cuestiones que no quedan claras. El cobro del boleto de manera virtual representaba un flujo de dinero más rápido, tanto para el municipio como para las empresas.

*“...Bueno, con relacion a eso tambien le hice denuncias a Mestre, por el vaciamiento de la empresa Ciudad de Córdoba, que pasó con los subsidios, que los timbearon también con esta CBI creo que se llamaba la financiera está que era de Bugliotti, que funcionaba ahí en el Dino. Que Bugliottitil los recontra cago y se fue a la mierda, levantó la financiera y se llevó la guita de la empresa Ciudad de Córdoba, los subsidios de la empresa...”*Ex trabajador de TAMSE.

Esta decisión no fue aceptada sin reclamos de los trabajadores de la empresa Ciudad de Córdoba. Durante el proceso en el que se definía la continuidad o no de la empresa los trabajadores realizaron medidas de fuerza reclamando por pagos adeudados y por la mantención de sus puestos de trabajo. En ese momento, la empresa argumentó que no estaba recibiendo subsidios de la Secretaría de Transporte de la Nación por deudas que poseía con el AFIP³⁷ y que de ser necesario solicitarían asistencia a la municipalidad. Durante el mes de Julio, cuando la municipalidad emitió el decreto que dejaba a la empresa como prestataria del servicio de forma precaria, se suscita un paro de transporte que involucró al gremio UTA también³⁸. Esta medida fue de suma importancia ya que la

³⁵ “El escándalo de la financiera de Córdoba salpica al poder político”. Comercio y Justicia. 30/03/2014

³⁶ “Confirman el vínculo entre CBI y RedBus”. La Voz del Interior. 27/02/2014

³⁷ “UTA: reclaman por crisis en Ciudad de Córdoba”. La Voz del Interior 20/05/2014

³⁸ “Usuarios a pie, pero UTA no acata intimación de Trabajo”. La Voz del Interior 22/07/2014

participación activa del gremio fue consecuencia de la insistencia de los delegados de la empresa de Ciudad de Córdoba en que la misma continúe como prestataria. Finalmente el conflicto culminó con la salida de la empresa del sistema, pero la demostración de fuerza de los delegados le significó mayores críticas por parte de la prensa y el municipio a los trabajadores del transporte. A pesar de la salida de la empresa se mantuvieron los puestos de trabajo, tal y como quedó establecido en el pliego de llamado a licitación.

La implementación del nuevo sistema de transporte en la Ciudad con sus distintas contingencias, atraviesa el recorte temporal seleccionado para el presente trabajo. En el siguiente apartado abordaré otro evento significativo en lo que respecta al paro del 2017: las elecciones gremiales de la seccional Córdoba de UTA celebradas a finales del año 2014. Estas elecciones marcaron un cambio de orientación en las acciones gremiales de los trabajadores del transporte, inclinándose por medidas más combativas y directas. En muchos casos siendo los delegados quienes tomaban la iniciativa sin realizar consultas a los secretarios generales.

2.2. Elecciones en UTA. Una nueva gestión.

En noviembre del año 2014 se celebraron las elecciones de autoridades para la seccional Córdoba del gremio UTA. Según dicta el estatuto del gremio (1990) Cada 4 años se renuevan los cargos jerárquicos que corresponden a las secretarías generales de cada seccional. En cuanto a las elecciones de delegados, se realiza una renovación cada 2 años y las cantidades se reparten de acuerdo a la cantidad de afiliados por empresa. Ambas votaciones se realizan mediante la presentación previa de listas con los candidatos y con una serie de requisitos que son controlados por una junta electoral que debe ser compuesta por afiliados que no pertenezcan a ninguna de las listas. Lo particular del estatuto de UTA, algo que se cuestionó en la renovación del mandato de Peñaloza en 2010, son una serie de irregularidades que se encuentran en la práctica a la hora de realizar el acto electoral.

Por un lado, se adujo en múltiples ocasiones que dicho estatuto se contradecía con la Ley N°23.551 de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551, 1988). Específicamente en lo que respecta a la posibilidad de presentar candidatos y una lista nueva. Mientras que la Ley Nacional aduce que es necesario haber cumplido un año como afiliado y en un mismo lugar de trabajo para poder presentarse a cualquier cargo, el estatuto de UTA dicta que para poder presentarse a cargos jerárquicos: Secretarías generales, adjuntas, tesorería, etc; era necesario cumplir dos años como afiliado y al mismo tiempo haber ocupado un cargo en el sindicato por dos años. Al mismo tiempo establecieron como condición para presentar listas nuevas que las mismas tengan representación tanto a nivel local como nacional para todos los cargos.³⁹ Esto proscribió a cualquier lista que estuviera conformada por fuera del universo oficialista que gobernaba el gremio. Estas contradicciones fueron una herramienta eficaz para poder controlar las elecciones y permitir la continuidad del oficialismo favorable a Roberto Fernandez, el secretario nacional del gremio.

Las elecciones de 2014 marcaron una diferencia con este ciclo de renovación de mandatos. Representa el punto de partida de una serie de hechos que produjeron un marcado aumento de la

³⁹ "Triunfo del activismo desplaza a la burocracia vaciadora". Prensa Obrera. 20/11/2014

conflictividad hasta el estallido del año 2017. Se rompía con la conducción tradicional de la seccional, liderada por Alfredo "cuchillo" Peñaloza⁴⁰.

En el mes de Noviembre del año 2014 se realizaron las elecciones en las cuales participaron dos listas. Una "oficialista", de la mano de Alfredo Peñaloza, dirigente de gran peso en la provincia y con relaciones más conciliadoras hacia el gobierno municipal. Otra lista, opositora a la conducción, con Ricardo Salerno como candidato a Secretario General. Y una tercera, encabezada por Luis Astudillo, ex delegado de la empresa TAMSE.

Hacia adentro del gremio existía un ala más activista independiente del oficialismo. Su orientación política era cercana al polo obrero. Se caracterizaba por ser más combativa a diferencia del oficialismo que comandaba el gremio. Este sector, a consecuencia de los mecanismos antes mencionados siempre veían limitada su participación en el gobierno del sindicato, por lo que debían recurrir a otras herramientas para lograr hacer llegar su mensaje a los trabajadores: panfletos, diarios, charlas cara a cara en las puntas de línea, etc. La agrupación clasista que nucleaba a la mayoría de estos sectores de izquierda fue la Organización Renovadora de Trabajadores de UTA (ORTUTA) orientada por el Partido Obrero (PO). Con distintas estrategias, el oficialismo logró limitar la presentación de una lista por parte de esta organización en el año 2010⁴¹. Esta práctica utilizaba herramientas institucionales, en este caso el estatuto del gremio, para lograr este cometido.

Una de las características del "modelo sindical argentino" (Zorzoli, 2016) refería a que los mismos se enmarcan legalmente bajo la figura de *sindicato único*⁴². Esto significaba que solamente una organización por rama tenía el derecho y la potestad de negociar en nombre de todos los trabajadores de dicha rama, independientemente de que existieran otras organizaciones independientes hacia adentro. Esto limitaba el acceso a espacios de poder de negociación. Se generaba así una lucha constante hacia adentro en pos de sostener a una cúpula que históricamente dirigía al sindicato, tal como indica Menconi (2019). Volviendo a nuestro caso de estudio, los trabajadores del TUP de la Ciudad de Córdoba solo podían acceder a espacios de negociación con el Estado y las Empresas a través del sindicato UTA, teniendo que utilizar los mecanismos que el estatuto dictaba para dicho fin. Este tipo de prácticas prescriptivas generaban cierto descontento, sobre todo en los sectores más cercanos a ORTUTA y en consecuencia a partidos de izquierda y el polo obrero.

El artículo 124 de su estatuto (Art 124, 1990) era el que establecía que para ocupar un cargo directivo debía haberse ocupado otro anteriormente. El único cargo al que un trabajador podía acceder para cumplir con este requisito era el de delegado. Este cargo no solamente era el que generaba tal acceso, sino que fue durante estos años una herramienta vital para poder generar

⁴⁰ "Perdió Peñaloza y Salerno encabezaría UTA". La Voz del Interior. 13/11/2014

⁴¹ "Elecciones UTA Córdoba: Después de la proscripción de la agrupación ORTUTA". Prensa Obrera. 2/12/2010

⁴² *Sindicato único* refiere a que una sola organización tiene la potestad de representar a una rama de trabajo en su totalidad. Esto genera muchas controversias, sobre todo a partir de los estudios sobre los procesos de revitalización sindical ocurridos a partir del año 2003. En el análisis de estos procesos sale a la luz el poder de choque que poseen las bases organizadas, pero a su vez la protección institucional que poseen los dirigentes a través de la Ley. Protección que no se obtiene sin dejar algo a cambio, como en toda negociación se da y se recibe. En el caso del *modelo sindical argentino*, los dirigentes de sindicatos fuertes muchas veces ceden terreno a las demandas del Estado o de las empresas en pos de mantener su núcleo de poder. Varios autores han hecho referencia a este proceso y sus consecuencias en la organización de los trabajadores. Véase: Zorzoli, L. (2016), Falvo, M. (2016), Collado, P. y Roitman, S. (2015)

cohesión y unidad entre los trabajadores. Tal como varios de los trabajadores entrevistados admitieron, el delegado era a quien recurrían cuando tenían algún inconveniente en su lugar de trabajo. En la mayoría de los casos se trataba de alguien idóneo que muchas veces por “ayudar de más” era reprendido por la patronal:

“...Yo le sacaba los recibos de sueldo a algunas compañeras. Porque uno por ahí es medio ingenuo y piensa que las diferencias de sueldo son sin querer. Pero bueno una compañera dijo que yo le sacaba los recibos de sueldo y me llamaron del personal y me dijeron que yo estaba bien visto, que esto que aquello, y que no tenía que sacar más recibos de sueldo. A lo que yo entendí en ese mismo momento que las diferencias son adrede...Y al otro día me bajaron del móvil de auxilio. Y ya no, porque los tipos me decían que yo podía ser encargado. Que podía llegar a ser jefe. Pero que tenía que hacer eso, no sacar más recibos de sueldo. No les di bola y me bajaron del móvil.” José. Ex trabajador de TAMSE.

Según el Manual del delegado de la UTA (UTA, s.f.) , material de formación principal para acceder a este cargo, las funciones principales del delegado referían a convertirse en un nexo entre los trabajadores, el sindicato y la empresa. Como representante del sindicato tiene la obligación de estar comunicado constantemente con el sindicato y de hacer cumplir los convenios a los que se llegó con la empresa. En su formación esto incluía ganarse el respeto y el apoyo de sus compañeros, lo que lo convierte en una figura clave para poner en movimiento o frenar la lucha y las acciones conflictivas de los trabajadores del transporte en este caso.

Volviendo a las elecciones del 2014, en la crónica que realizan Roitman y Schejter (Roitman y Schejter, 2016) del conflicto de 2017, los trabajadores pertenecientes a ORTUTA denunciaron en aquel momento la contradicción del artículo 124 del estatuto con el artículo 18 de la Ley 23.551 de Asociaciones sindicales. La ley establecía como condición para ocupar cargos dentro del sindicato lo siguiente: ser mayor de edad, no poseer inhabilitaciones civiles ni penales, estar afiliado al sindicato y tener dos o más años de antigüedad y haber desempeñado su actividad laboral por dos años por lo menos.

“...porque el estatuto hasta el día de hoy dice que vos tenes que hacer una lista a nivel nacional, en aquel momento era que tenias que haber sido delegado, que tenias que hacer una lista sábana en todas las seccionales tenias que tener candidatos. Eso era prescriptivo, porque nadie, ningún trabajador tiene la capacidad económica ni de tiempo para recorrer toda la argentina y tener lista en todos lados. Porque hay seccionales que vos no vas a meter una lista ni a palos porque están muy coaccionados los compañeros. Entonces que estudiamos nosotros, estudiamos que la Ley de Asociaciones Sindicales...” Ex trabajador de TAMSE.

Estas condiciones se contradecían con el artículo del estatuto que agregaba el hecho de haber ocupado un cargo con anterioridad. Otro detalle a agregar es que la votación se realizaba con un sistema en el que el ganador se quedaba con todo. Esto quiere decir que solo era necesaria una diferencia de un voto para poder ganar una elección y quedarse con el cargo. Esto generaba espacios de dos años (lapso que duraba el mandato de un delegado) para poder disputar nuevamente el espacio electoralmente. Se hacía necesario poder poner el cuerpo para poder ganar

dichos espacios. Al ser proscrita de la elección, la organización ORTUTA opto por otras estrategias para poder hacer llegar su mensaje a los trabajadores

“...Entonces todas estas cuestiones que los compañeros nosotros les íbamos informando a través de los boletines de ORTUTA que nosotros les repartimos en los coches. Nosotros los escribíamos y los repartimos. Los compañeros ahí del PO nos ayudaban a repartir. Y los compañeros que éramos de ORTUTA salíamos y repartimos los boletines...Y eso fue creando una consciencia. Eso fue creando una ebullición abajo...” Ex trabajador de TAMSE.

Llevados a cabo los comicios hay que destacar que contaron con una gran participación de los afiliados (2500 de un total de 3000 aproximadamente). La lista de Ricardo Salerno salió victoriosa ante la sorpresa de Peñaloza. Como sub-secretario general quedó electo Osvaldo Diani⁴³, cercano a la agrupación ORTUTA y ex delegado de la saliente empresa Ciudad de Córdoba. Se notaba un cambio de aires dentro de la seccional del sindicato. A diferencia de Peñaloza, la postura de Salerno se tornó más “dura”. Su principal propuesta fue la de luchar por el cumplimiento del pliego municipal que garantiza siete horas laborales y que no era cumplido con los empresarios. El año 2014 concluyó con algunas medidas de fuerza por distintos conflictos con las empresas. A destacar se encuentra el conflicto que se dió en las empresas Autobuses Santa Fe y Coniferal entre Noviembre y Diciembre. En Noviembre se realizaron asambleas y un paro general por la reincorporación de un mecánico despedido sin justificación⁴⁴. Logrando el cometido de mantener ese puesto de trabajo, en Diciembre, desde la empresa Coniferal, lanzaron otra medida por descuentos realizados como consecuencia de haber participado de la medida de Noviembre⁴⁵. Ambos conflictos se dieron durante el final del mandato de Peñaloza.

En enero de 2015 asume oficialmente Salerno como Secretario General de la seccional Córdoba de UTA. El primer desafío que encontró fue el conflicto latente por la intención de las empresas de transporte de pagar el aguinaldo de los trabajadores en cuotas⁴⁶. La postura del Secretario entrante fue cauta, pero señaló que no aceptaría el pago en cuotas ya que la empresas reciben subsidios para poder hacer frente a esos costos.

La cuestión de los subsidios al transporte, el precio del boleto y las cuestiones salariales son elementos de suma importancia para comprender qué sucedió durante el 2017. Este conflicto marcaría la postura del gremio ante la presión ejercida desde las empresas y la postura, muchas veces dura, del municipio. En el anexo II del pliego municipal para la licitación del transporte (Sec. de Trans. de la Ciudad de Córdoba, 2013) se encuentra la fórmula polinómica que determina los *costos de prestación de servicios por kilómetro recorrido*. Dicha fórmula divide los elementos necesarios para poder calcular el costo que tiene para la empresa llevar adelante el servicio. A grandes rasgos los elementos a calcular incluyen: el costo de mantención de las unidades, los salarios, el costo de infraestructura, el costo de las transferencias por el pago digital del boleto, los subsidios recibidos del

⁴³ “Peñaloza ya no estará al frente de UTA”. La Voz del Interior. 12/11/2014

⁴⁴ “Pese a la conciliación la UTA lanzó un paro general de transporte”. La Voz del Interior. 19/11/2014.

⁴⁵ “Choferes de Coniferal paralizaron el servicio en algunas líneas”. La Voz del Interior. 22/12/2014

⁴⁶ “Hoy asume Salerno, nuevo Titular de UTA”. La Voz del Interior. 02/01/2014

Estado. El aumento del boleto siempre fue un tema de discusión en lo que respecta a los reclamos salariales de los trabajadores del transporte. Caballo de batalla muchas veces utilizado por las empresas para recibir más subsidios, siempre fue la variable que midió el impacto en el bolsillo de los pasajeros y su preferencia o no por utilizar el servicio de TUP. En conclusión, los constantes aumentos de boleto en los años siguientes y sus causas entran en las cuestiones a tener en cuenta con respecto a lo sucedido en 2017. Habrá un apartado para profundizar sobre esta cuestión más adelante.

El aumento drástico de la conflictividad fue la característica del año 2015. Por otro lado se comenzó a hacer sentir el aumento del boleto⁴⁷, generando descontento en los usuarios. La nueva gestión del gremio tuvo que enfrentar muchos desafíos, años de gestión oficialista habían dejado un sistema y organización hacia adentro del gremio que difícilmente iba a ser modificado.

En Abril de ese año hubo un conflicto que marcó un punto de inflexión en la postura que venía teniendo la municipalidad respecto a los trabajadores del transporte. Desde la empresa Autobuses Santa Fe se realizaron asambleas sin prestar servicios exigiendo mejores condiciones laborales y más vehículos.⁴⁸ Si bien no fue muy distinto a otros conflictos que venía teniendo el transporte de la ciudad, la reacción desde el municipio se tornó más dura y condenatoria hacia los choferes. A partir de aquí comenzó a instalarse el discurso de que los choferes pretendían boicotear el nuevo sistema implementado por Mestre y que su objetivo era volver a la "vieja TAMSE". Si bien se adujo que en la reubicación de los trabajadores a Autobuses le tocaron los más "revoltosos", la realidad era que el nuevo sistema pretendía doblegar y modificar muchas de las conquistas de los trabajadores del transporte. La postura de la junta directiva del gremio local, al principio se notó reticente pero finalmente avaló la medida tomada por los trabajadores de la empresa.

Es en este año que desde las patronales comenzaron una serie de amenazas en respuesta a las medidas más combativas de los trabajadores. El directivo de la empresa Autobuses Santa Fe, por ejemplo, amenazó con retirarse de la concesión del servicio por la cantidad de paros realizados por los trabajadores. En las demás empresas, las demandas de las y los trabajadoras/es fueron, al igual que en Autobuses, por las condiciones laborales y de las unidades, sumándose los reclamos salariales. El descontento con las negociaciones realizadas por el gremio a nivel nacional también sería otro motivo de las protestas. Los problemas de seguridad fueron otra de las demandas de los trabajadores ante distintos hechos de violencia que se dieron contra choferes durante la prestación de su servicio: asaltos, agresiones y amenazas. La conflictividad en Autobuses Santa Fe volvería a hacerse sentir en distintas oportunidades durante este año. La mayoría de las veces por reclamos de mejoras en las condiciones laborales y por la falta de unidades. Tal es el caso de las asambleas que realizaron en Julio⁴⁹, paralizando el servicio.

También se eligieron nuevos delegados por empresa. En las empresas ERSA y Autobuses Santa Fe ganaron delegados afines a la conducción anterior. Esto marcó un punto de inflexión entre las bases y la conducción. Además de las notables diferencias entre el secretario general Salerno y su segundo Diani. Tanto desde los sectores favorables a Peñaloza como desde sectores clasistas

⁴⁷ "Córdoba. Tarifazo en el transporte urbano". La Izquierda Diario. 7/01/2015

⁴⁸ "Transporte: Mestre culpó a UTA, ratificó a Autobuses y llevó el conflicto al límite". Comercio y Justicia. 7/04/2015.

⁴⁹ "Vuelven a circular las líneas 40, 43 y 45 de Autobuses Santa Fe". La Voz del Interior. 15/07/2015

comenzaron los reclamos hacia la conducción para que tomara partido por los reclamos que se realizaban desde las asambleas de delegados. Los nuevos delegados electos plantearon la necesidad de reuniones semanales, cuestionando la conducción “en soledad” de Salerno.

En junio de 2015 se realizó también un paro nacional de transporte⁵⁰. El mismo nucleaba a los trabajadores del transporte de todos los ámbitos nucleados en la Confederación Nacional del Transporte. El reclamo principal de este paro era por el impuesto a las ganancias, aumento a los jubilados y diversos reclamos contra la inflación. En estos años la cuestión del impuesto a las ganancias y el aumento de precios serían reclamos constantes en la mayoría de los gremios. En lo que respecta al contexto nacional, la victoria de Mauricio Macri marcaría un cambio en la agenda política, económica y social del país. Además, en lo que respecta al paro de 2017, la relación del ex presidente Macri con el gobernador Schiaretti y el intendente Mestre sería clave para comprender la postura desde los distintos niveles del Estado con respecto a los trabajadores del transporte que llevaron a cabo el paro de casi 10 días. El año 2015 fue un año de mucha conflictividad en general, siendo este paro uno de los tantos que se realizaron durante el año. Podría decirse que fue el año en el que comenzó a encenderse la llama desde las bases de UTA Córdoba que no dejaría de agrandarse hasta hacerse visible en 2017.

Otro hecho ocurrido durante este año, y que marca la agenda del gobierno municipal con respecto a su postura ante los trabajadores del transporte, fue el debate por declarar la “esencialidad” del servicio de transporte. Traspolando esta discusión a la actualidad, ya habiendo atravesado la crisis sanitaria del SARS-COVID19, lo que respecta a la “esencialidad” entendida en 2015 y lo que se entiende ahora se torna complejo. Tal como lo expresa Varela (Gutierrez Rossi y Varela, 2023) la declaración de la esencialidad de un servicio pretende siempre limitar y anular cualquier capacidad de lucha o reclamo por parte de los trabajadores que componen el sector en cuestión, sea transporte, salud, educación, etc. En ese momento, la justificación era la crisis sanitaria existente, y la necesidad de que dichos servicios se mantuvieran, aún a costa de la salud de los mismos trabajadores. En el caso de 2015, los debates y las declaraciones del intendente al respecto, apuntaban a limitar la capacidad de “parar el sistema” que tenían los trabajadores del transporte. La noción de *poder estratégico* de Womack (2007), nos sirve para entender cómo esta capacidad de frenar la circulación del capital y de los que producen y reproducen dicho capital genera reacciones desde el Estado para intentar contrarrestar dicho poder. No se trataba de un debate nuevo, durante el 2014 ya se había presentado un proyecto para declarar la esencialidad del servicio, garantizando guardias mínimas del servicio durante el tiempo que se mantengan las medidas de fuerza, el cual fue resistido desde el gremio y finalmente fue cajoneado⁵¹.

Sumado a lo anterior, se profundizaron las declaraciones del intendente de la ciudad con respecto a las medidas a tomar contra los trabajadores del transporte. Durante el mismo mes de agosto, el intendente declaró ante la prensa y mediante comunicados su indignación con las medidas de fuerza de los trabajadores del transporte. Intimó a las empresas a prestar el servicio incluso aduciendo a que estaban autorizadas a enviar telegramas de despido a los trabajadores que no se

⁵⁰ “Gremios del transporte lanzaron un paro nacional”. La Voz del Interior. 12/05/2015

⁵¹ “Se retoma el debate para limitar los paros en servicios esenciales”. La Voz del Interior. 6/08/2015

presentaran en sus puestos de trabajo⁵². Esta postura se irá profundizando al punto de generar una brecha entre los trabajadores del transporte y el gobierno municipal. A la par se construía una imagen negativa de los choferes. Con una expresión que se repetía en los discursos del intendente: “los choferes toman de rehenes a los vecinos”, se construía un estereotipo del trabajador de transporte que perdura hasta nuestros días y que aún se sigue reproduciendo.

“...Porque en ese entonces, Mestre, le pagaba más de 150 millones de pesos a los medios periodísticos para que ellos dijeran lo que él quería, no la verdad. Porque en realidad nunca se supo la verdad de lo que porque fue nuestra lucha ¿me entiendes?...Mestre se encargó de generar odio, odio, porque decir, no contar la verdad, no decir que nuestro reclamo era válido, era algo...” Ex trabajadora de TAMSE.

En octubre de ese año se produjo la suspensión de 5 delegados⁵³, lo que generó un conflicto frente a la sede gremial de la Ciudad. La medida dispuesta por la conducción nacional del gremio fue contra tres delegados de la empresa Autobuses Santa Fe y dos de la empresa Coniferal por medidas de fuerza tomadas durante abril y mayo de ese año. Durante una de ellas, la de mayo, habían tomado uno de los pisos de la sede gremial en reclamo de mejoras en las condiciones laborales y exigiendo respuestas a la conducción del gremio. El aval del Secretario General de la seccional local a la medida tomada por la conducción nacional no hizo más que agrandar la grieta con las bases. Este tipo de medidas institucionales se repetirían y serían aún más drásticas como consecuencia de lo ocurrido en 2017. La inestabilidad que existía hacia adentro del gremio debido a estos problemas en la representación y la necesidad de acción que exigían las bases comenzaban a dejar al descubierto los mecanismos que aparecen cuando se busca romper el statu quo de las relaciones laborales entre sindicato, empresa y Estado. Tal cual lo plantea Zorzoli (2016), es característico del modelo sindical argentino el hecho de que para mantener ciertas concesiones deben mantener cierto control sobre las bases y manejarse dentro de un margen limitado de acción. Si bien poseen la fuerza y la capacidad de realizar manifestaciones y reclamos, debe ser siempre manteniendo el control de sus bases y únicamente estas deben actuar por mandato de la conducción. El caso de Córdoba es una prueba de que hay momentos en los que las bases no acuerdan con el accionar de sus conducciones y de esa manera recurren a su capacidad de organización, realizando medidas para demostrar su descontento. Como se verá eso tiene consecuencias no solo de parte de las empresas o desde el Estado.

A finales de este año se aprobaría una nueva suba del boleto de transporte⁵⁴. A pesar del rechazo de los bloques opositores al gobierno municipal se efectivizó esta medida. Es importante tener en cuenta estos sucesivos aumentos ya que es otra de las variables que intensificaron el descontento de los usuarios con respecto a los conflictos en el transporte. Siendo los choferes el contacto más directo que los ciudadanos tienen con el sistema, serían víctimas del repudio por estos

⁵² “Mestre dió luz verde a las empresas para echar a los trabajadores que paran”. La Voz del Interior. 05/08/2015

⁵³ “Actualidad. UTA Nacional suspendió a 5 delegados de Córdoba y hubo protestas en la sede del gremio”. Gestión Sindical. 16/10/2015

⁵⁴ “Desde mediados de noviembre el boleto va de 6,50\$ a 8,30\$”. La Voz del Interior. 30/10/2015

aumentos⁵⁵. La construcción de la imagen negativa de los trabajadores del transporte no hacía más que profundizar este rechazo de la sociedad hacia sus medidas.

2.3. Salerno destituido. Las bases se organizan.

Durante el primer semestre del año 2016 se profundizaron algunos de los conflictos que existían en las empresas de transporte de la ciudad. El más relevante fue el que se dió en Autobuses Santa Fe por el despido de 6 trabajadores. En Marzo los delegados, con el aval del Secretario decidieron realizar un paro por tiempo indeterminado en reclamo por la reincorporación de trabajadores despedidos sin causa⁵⁶. Las medidas se repetirían durante los meses siguientes culminando en el mes de Mayo. Durante este mes se mantuvo el paro por 5 días⁵⁷, siendo declarado ilegal. El secretario general del gremio acató la conciliación obligatoria pero los choferes decidieron continuar con la medida. Recibieron el apoyo de delegados de Ersá y TAMSE y reclamaron además por mayor intervención de la conducción local en el conflicto y en los reclamos de las bases. Nuevamente se profundizaron las diferencias hacia adentro del gremio y, a través de los medios de comunicación, se daba fuerza a la imagen negativa de los choferes ante los usuarios.

En última instancia Salerno no avaló la profundización de la medida, planteando que la misma iba “por fuera de la ley”. Desde el Ministerio de Trabajo Provincial se exigió a la conducción nacional del gremio que intervenga la sede local, a lo que en ese momento se negó. Para destrabar el conflicto enviaron al Secretario del Interior, Jorge Kiener, quien logró hacer frente al problema y darle una solución al menos temporal⁵⁸.

Con esta serie de conflictos se plantea desde el gobierno municipal un proyecto de ordenanza que pretendía declarar como “esencial” al servicio de transporte, limitando las medidas de protesta para los trabajadores y garantizando “guardias mínimas”. El proyecto no llegó a ser aprobado pero puso en escena la postura del estado municipal y provincial con respecto a las medidas de fuerza de los trabajadores del transporte. Los medios de comunicación oficiales tuvieron un papel importante en este conflicto, iniciando una campaña de desprestigio hacia los trabajadores del transporte, poniendo a los usuarios y empresarios como víctimas de las medidas de fuerza del sector, y ubicando a los choferes como “trabajadores privilegiados” con respecto a los demás. Hyman (1981) nos habla de los medios de comunicación como herramientas que permiten al estado desprestigiar socialmente cualquier medida que atente contra el statu quo, no solo por medio de la coerción física y los medios represivos del estado.

“...La prensa siempre va a tirar a favor del marketing y del rating de, osea de la noticia que les convenga. Siempre está la prensa de turno que es aliada al gobierno, sabemos de los medios quienes son...” Chofer de la empresa ERSA.

⁵⁵ Un común denominador en las entrevistas realizadas con respecto a la relación con los usuarios fue la disposición del trabajador del transporte a incluirlo en su lucha. Al mismo tiempo la dificultad para hacer entender al usuario la situación, ya que el mismo contexto no permitía comunicar de manera adecuada la realidad de los choferes.

⁵⁶ “Colectivos: Paro sorpresivo de Autobuses Santa Fe”. El Doce. 16/03/2016

⁵⁷ “Autobuses Santa Fe comenzó con los despidos e interviene la Justicia”. La Voz del Interior. 09/05/2016

⁵⁸ “Choferes de Autobuses levantaron el paro tras 5 días de protesta”. La Voz del Interior. 10/05/2016

En septiembre de 2016 se da quizás uno de los últimos pasos hacia el monopolio del TUP por parte de la empresa ERSA: La empresa Autobuses Santa Fe, que hasta ese momento mantenía una *Unión Transitoria de Empresas (UTE)* con la empresa ERSA, crea la empresa Autobuses Córdoba (AUCOR) y cede el gerenciamiento de los recorridos correspondientes a esa nueva empresa a la dirección de ERSA⁵⁹. Es decir, con este movimiento empresarial, la empresa ERSA quedaba con el control del 75% de los recorridos del TUP (Roitman y Schejter, 2016). De esta manera, el sistema planteado por el intendente Mestre cambiaba totalmente. Si originalmente repartía en un veinticinco por ciento para cada empresa los recorridos. Ahora en la práctica quedaban a cargo del servicio a solo dos: ERSA, gerenciando los recorridos de AUCOR y Coniferal, también TAMSE pero solo para los recorridos de trolebuses. En cuanto al marco legal, los directivos de ambas empresas declararon que se trataba de un cambio de gerenciamiento y no significaba que la empresa Autobuses Santa Fé se retirara de la concesión del servicio ni seda sus ganancias a ERSA. Ante esta medida, desde el gremio se declaran en estado de alerta al no ser consultados antes de tomar dicha determinación: la misma implicaba nuevamente la transferencia de trabajadores y la necesidad de garantizar el reconocimiento de antigüedades, los puestos de trabajo y el mantenimiento de categorías.

A partir de la continuidad de los conflictos con los delegados de Autobuses Santa Fe, luego de una serie de medidas sorpresivas tomadas en agosto⁶⁰, se produjo lo que algunos llamaron un “golpe institucional”. Durante el mes de septiembre, en sincronía con la creación de Aucor y el traspaso del gerenciamiento ERSA, se trasladó una de las puntas de línea de dicha empresa a otra localización. Los delegados reclamaron ante este cambio argumentando que la nueva localización se encontraba en una zona peligrosa y de difícil acceso para los coches (2016). Como medida de fuerza se procedió a realizar un paro en todas las líneas de la empresa. En ese momento alegando “incumplimientos con el estatuto” y considerando como “excesiva” la medida se tomó la decisión desde la conducción nacional de proceder a la destitución de Ricardo Salerno⁶¹. La medida fue anunciada en la prensa por el secretario del interior del gremio, Jorge Kiener, quien negó que se tratase de una intervención del gremio.

Ante la acefalía de la seccional por la destitución de Salerno se nombró un interventor, Luis Arcando. Al tratarse de un proceso que debía pasar por manos de una asamblea nacional no se llamaría a elecciones hasta que se hiciera efectiva la destitución. Esto significó que hasta nuevo aviso el interventor ocuparía el lugar del Secretario General de la sede Córdoba de UTA. Los trabajadores de Córdoba realizaron protestas y cuestionaron al interventor por el hermetismo con el que se manejó la información referida a los procesos institucionales que iniciaron a partir de la intervención. Durante el resto del año 2016 fueron múltiples las acciones conflictivas de las bases⁶² reclamando que se llame a elecciones, en defensa de su convenio colectivo de trabajo que había conquistado las 7hs laborales y mejoras en las condiciones laborales.

⁵⁹ “Tras acuerdo empresarial , seis de ocho corredores serán controlados por Ersa”. La Voz del Interior. 25/09/2016

⁶⁰ “Autobuses Santa Fé levantó las asambleas, pero sigue latente el paro”. La Voz del Interior. 29/08/2016

⁶¹ “Tensión en UTA Córdoba”. La Izquierda Diario. 29/09/2016.

⁶² “UTA Nacional interviene la seccional Córdoba”. Prensa Obrera. 5/10/2016

El final de 2016 sería el principio de lo que se gestaba con las elecciones de delegados del año siguiente. La consigna de “elecciones libres” (Roitman y Schejter, 2016) marca una postura que cuestiona decisiones institucionales del gremio. Marca en otras palabras la capacidad de las bases de cuestionar a quienes eligen para representarlos. Hyman, en su historización del origen de los sindicatos en Inglaterra, plantea que así como los trabajadores le otorgan poder de mando y decisión a sus funcionarios electos, también tienen la potestad de controlar que dichos funcionarios cumplan con su compromiso. Estas maniobras ocurridas a finales de 2016 marcan una estrategia seguida desde el gremio a nivel nacional que desde un principio buscaba “recuperar” la seccional Córdoba y que en última instancia implicó barrer con toda la junta directiva de dicha seccional mediante herramientas legales: durante los primeros años se destituyó al secretario adjunto Diani y se disolvió la comisión directiva, dejando al mando únicamente a Salerno.

Teniendo en cuenta este último detalle, y en base a las entrevistas realizadas a los trabajadores del transporte que participaron durante estas medidas, hay algo que llama mucho la atención. Si bien existió un mandato desde la dirigencia a nivel nacional, hubo una constante en el accionar de los trabajadores e incluso del mismo secretario general: un objetivo en común, la lucha por sostener las conquistas conseguidas en Córdoba. Esta última medida de desobediencia por parte de Salerno implicó que de alguna forma entendía los reclamos de sus representados. Distinto fue para la cúpula nacional que primó sus relaciones con el Estado y las empresas, la mantención del statu quo de las relaciones dentro de esta dinámica, por sobre los reclamos de sus representados. El modelo sindical argentino se sostiene sobre esta lógica burocrática. Se cede en algunas luchas a cambio de mantener los beneficios obtenidos a partir del reconocimiento del Estado. El poder y la fuerza de las bases son un importante sostén para esta lógica, pero si son presionadas demasiado pueden llegar a reaccionar.

2.4. La gran revuelta de 2017 y los límites del *statu quo*.



Corte por paro de trabajadores y delegados de UTA Córdoba Junio 2017
Fuente: La Izquierda Diario

El descontento de los delegados y las bases ante la intervención del gremio no fue más que escalando. Entre reclamos salariales, por el cumplimiento de los pliegos firmados por las empresas y principalmente por el llamado a elecciones, el clima intra-sindical y social comenzó a efervecer con el comienzo del año 2017.

En abril, el interventor Arcando dio muestras de su apoyo a la conducción nacional manifestando públicamente que el 1 de Mayo será “opcional” trabajar para los choferes. Esta postura conciliadora fue distinta a la tomada por Salerno durante 2016⁶³, quien convocó a un paro en esa fecha. Era evidente que la postura de UTA nacional buscaba amansar las aguas, incluso contra el reclamo de sus afiliados de la Ciudad. En mayo de dicho año se realiza una manifestación frente a la sede gremial reclamando \$5000 a cuenta de las paritarias de dicho año y comienzan los primeros reclamos fuertes por la “normalización” del gremio planteando que los procesos institucionales se realizan con lentitud no permitiendo la elección democrática de dirigentes para el gremio local.

Entre marzo y mayo, además, se realizaron elecciones de delegados en las distintas empresas⁶⁴, obedeciendo a la renovación de dichos cargos que se realizaba según el estatuto, cada dos años. En esta ocasión ganan delegados de sectores más combativos, los de corrientes más “clasistas”. Esto generó muchas expectativas en sectores no oficialistas, más cercanos a partidos de izquierda, ya que simbolizaba una respuesta al descontento que muchos trabajadores tenían con respecto a la situación que atravesaba el gremio localmente. Era clara la manifestación de que en aquellos momentos no se sentían representados ni por el oficialismo nacional de Roberto

⁶³ “Pese a la promesa municipal, UTA dejó sin transporte a los cordobeses”. La Voz del Interior. 01/05/2016

⁶⁴ “UTA Córdoba: ganó el clasismo en Trolebuses”. Prensa Obrera. 20/04/2017

Fernandez⁶⁵, ni por las listas del oficialismo local de Peñaloza. Resultan victoriosos en estas elecciones algunos de los que serían portavoces de las fuertes medidas que se llevarían a cabo en los meses siguientes: Marcelo Marín (AUCOR), Sonia Beas y Érika Oliva (TAMSE). La postura de estos delegados sería más combativa que la de sus predecesores. Se repiten las demandas por salario, mejores condiciones laborales y el estado de las unidades.

El principal reclamo de estos nuevos delegados fue por el retraso de las paritarias del sector. Recién en junio el Ministerio de Transporte de la nación firmó un acuerdo con UTA nacional, estableciendo un 21% de aumento en 3 tramos para todo el país⁶⁶. Esto despertó un descontento en las bases. Los delegados plantearon que no se estaba cumpliendo con una cláusula que modifica la aplicación de los porcentajes de aumento para la Ciudad de Córdoba.

“...nosotros tenemos un acuerdo, un acta firmada y que está en vigencia hasta el día de la fecha que los traslados en Buenos Aires se tienen que hacer en el porcentual de la cifra nominal al básico de Córdoba...” Ex trabajador de TAMSE.

Esta diferencia había sido acordada en su momento por la gestión de Peñaloza y descansaba en el argumento de que la inflación anual no impacta de la misma manera en Córdoba, a la vez que el servicio era subsidiado tanto desde nación, como desde la provincia y el municipio. Esta cláusula establecía que un porcentual de la cifra nominal se trasladaba al salario básico de Córdoba. Se reclamaba no sólo la aplicación de esta cifra, sino que se hiciera de manera inmediata en su totalidad, no en 3 tramos como lo había acordado la dirigencia nacional. No rechazaban el resultado de la paritaria pero sí la manera en la que se querían aplicar los aumentos. Profundizando el análisis, si se aplicaba en 3 tramos el aumento salarial, en promedio anual el aumento sería solo de un 7,5%, teniendo en cuenta que la inflación anual de aquel año alcanzaba un 10,5% .

El 2 de junio los trabajadores del transporte inician una serie de medidas⁶⁷ en reclamo por condiciones laborales, por el cuestionamiento al cierre de la paritaria y por el llamado a elecciones. En primera instancia se realizan asambleas sorpresivas en las puntas de línea y se arma un “piquete” frente a la sede gremial intervenida.

⁶⁵ Roberto Fernandez es el actual Secretario General de UTA nacional. Ejerce su cargo hasta la actualidad y se encuentra presente en la cúpula del gremio desde finales de los años 80’.

⁶⁶ “UTA Nacional cerró la paritaria con un 21% de aumento en 3 cuotas”. La Voz del Interior. 02/06/2017

⁶⁷ “Viernes agitado en el transporte de Córdoba: piquetes, protestas y asambleas sorpresivas”. La Voz del Interior. 02/06/2017



Corte frente a la sede de UTA Córdoba. 02/06/2017
Fuente: La Voz del Interior

Con el fracaso de las negociaciones que se dieron en los días posteriores, el cuatro de junio comienza la gran revuelta de los trabajadores del transporte en la Ciudad de Córdoba. Esta denominación apunta a comprender la puja que hicieron los trabajadores dentro de su misma estructura sindical para poder obtener espacios que les permitieran tomar control de la conflictividad en pos de lograr los objetivos de la mayoría.

“Hay más de siete mil millones de pesos que recibieron las empresas y que no se vieron reflejados en condiciones de trabajo, ni mantenimiento” Ex-trabajadora de TAMSE.

El paro se extendió por varios días. La metodología utilizada fue la de mantener la ocupación de la calle frente a la sede gremial y a la vez sostener tomas de las puntas de línea para evitar que salieran los coches a dar el servicio de transporte. Esta última similar a la medida tomada por los trabajadores de la línea 60 en Buenos Aires durante el 2015⁶⁸. La reacción desde el poder Estatal no se hizo esperar, no solo utilizando los medios de comunicación para condenar la postura de los trabajadores sino buscando maneras alternativas para que se prestara el servicio. Llegó a anunciar un plan de contingencia⁶⁹ con el apoyo de los empresarios para hacer circular unidades con oficiales de gendarmería y patrulleros como protección para garantizar el servicio.

⁶⁸ Durante el año 2015 se suscita un conflicto entre trabajadores de la línea 60 perteneciente a la empresa DOTA en Buenos Aires. El origen del conflicto es distinto al del conflicto en Córdoba pero la forma de organización fue similar. Cabe destacar que durante las manifestaciones realizadas por los trabajadores de la línea 60 estuvieron presentes acompañándolos algunos de los delegados cordobeses que se encontraban como portavoces del conflicto de 2017. Para más información sobre el conflicto de la 60 ver “*Sesentazo, crónicas de un lockout*” (Menconi, 2016).

⁶⁹ “Septimo día sin colectivos: ‘Mestre agudiza más el conflicto’.” El Doce. 11/06/2017

“...Por eso tuvieron que tener hasta la ayuda de MACRI, porque MACRI fue el que habilitó FADEA, porque ahí no puede entrar nadie sino tiene la autorización del presidente. Porque es un ente nacional y hay secretos de estado, no puede entrar nadie ahí. Y entraron y de ahí salían los coches. SCHIARETTI le ponía la guardia de infantería, y el Ministerio en contra, MESTRE salía por los medios diciendo que había que despedir. En lugar de resolver el problema con política, lo resolvieron con represión...” Ex trabajador de TAMSE



Erica Oliva. Delegada de TAMSE
Fuente: Portal Virtual El Doce

Los usuarios permanecieron indiferentes a la lucha de los trabajadores, obnubilados con la cobertura mediática de todo el conflicto que buscó fomentar el rechazo a los choferes y a su lucha. Tanto el Intendente como los empresarios comunicaron que no darían marcha atrás con los despidos y desde el Gobierno Provincial se declaró ilegal la medida, como en casos ocurridos en los años anteriores.

Con el paso de los días se instaló una carpa frente a la sede gremial. Aparecieron distintos sectores para apoyar, al menos en lo discursivo, a los trabajadores: por ejemplo el Secretario General del gremio de los trabajadores de Subtes de Buenos Aires (AGTSyP)⁷⁰. Durante los días duró el paro de transporte muchos gremios locales se manifestaron e incluso participaron de medidas de fuerza junto con los trabajadores. Entre ellos se encontraban el SUOEM de los municipales, Luz y Fuerza de los trabajadores de EPEC, la asociación bancaria, entre otros. Una de las participaciones más mediáticas fue la de la CGT Nacional y Popular, liderada por el titular del gremio de recolectores de basura SURRBAC, Mauricio Saillén. Este último si bien sumó muchos recursos materiales en apoyo

⁷⁰ “El paro de transporte en Córdoba lleva 8 días y puso a la ciudad de rodillas”. La Nación. 12/06/2017

del conflicto, llegado el punto de tomar la determinación de realizar un paro general se echó para atrás. Algunos incluso considerado que la participación del SURRBAC buscaba romper con la huelga:

“...Cómo será la necesidad del gobierno, la necesidad de esta mafia del transporte. Que lo mandan a SAILLEN...Viene a hacer de judoka, nos viene a poner el cuerpo ahora pero nos va a quitar el cuerpo en el mejor momento cuando nos van a aplastar, ahí nos va a quitar el cuerpo. Entonces el tipo se metió, la gente se entusiasmó, porque vino con todo el circo. Vino con el escenario, vino con 2 trailer con comida, con bebida...” Ex trabajador de TAMSE.

Estas muestras de solidaridad demostraron los buenos ojos con los que se veía esta gran revuelta. Sin embargo, el desgaste, el frío y el miedo fueron socavando las fuerzas de quienes sostenían con sus propios cuerpos la lucha⁷¹. Al mismo tiempo que iban quedando al descubierto los hilos detrás del apoyo de algunos sindicatos. Si bien al principio mostraron un apoyo y una participación activa junto a los trabajadores y delegados de UTA, comenzaron a retirarse con el tiempo. Las razones de esto las podemos encontrar en que consideraban que el desborde que representaba la medida de los choferes ponía en jaque el “control” que los dirigentes de esos gremios tenían sobre sus propias bases.

“...Porque si él llamaba a paro general, yo te aseguro que en 2 minutos se ganaba el conflicto. Pero estaban todos entongados. Estaban todos en contra de un método, que es el método de la asamblea. Si el método de la asamblea ganaba el conflicto, se le metía en todos los sindicatos...” Ex trabajador TAMSE



Marcelo Marín. Delegado de AUCOR
Fuente Portal Virtual El Doce

⁷¹ “El Surrbac copó el acto de UTA y horas después acabó el paro”. La Voz del Interior. 13/06/2017

Desde la conducción nacional se convocó a múltiples mesas de negociación, incluso con la presencia misma del Secretario General de UTA nacional, Roberto Fernandez. Hasta último momento la respuesta de los trabajadores fue negativa, reclamando nuevamente por el pago completo del aumento cumpliendo con la cláusula acordada con los empresarios. Para el sexto día de protesta también se exigía la marcha atrás con los despidos que eran anunciados desde las empresas y el municipio. En los días que siguieron los medios de comunicación afines al gobierno local recrudecieron su ataque hacia los trabajadores del transporte. Ridiculizando la manera en la que se manifestaba la lucha, por ejemplo publicando con indignación videos de las batucadas en las que participaban las conductoras de trolebuses. También incitando al miedo publicando imágenes de telegramas de despido recibidos por trabajadores de Coniferal. Es de destacar la participación activa de las delegadas de trolebuses y de las mismas conductoras en los días de protesta. Fueron la imagen televisiva que se mostró durante aquellos días, tratando de deslegitimar la lucha no solo por tratarse de los trabajadores del transporte sino haciendo hincapié con que se trataba justamente de mujeres. Hubo duros cruces con periodistas⁷² que increparon a las conductoras. Ellas no se quedaban calladas y respondían a dichos ataques con argumentos sólidos. Era evidente que la mayoría de los que se encontraban participando de dicha lucha eran conscientes de los objetivos y, por lo menos en los primeros días, estaban dispuestos a poner su cuerpo y su fuerza de voluntad para lograrlos.



Trabajadoras de Trolebuses encolumnadas durante protestas de Junio 2017
Fuente La Izquierda Diario

⁷² Entrevista realizada a la delegada de Tamse Erica Oliva en vivo: <https://www.youtube.com/watch?v=voDQohlbrK4>

Uno de los aportes clave para demostrar su postura a favor de que el sistema de transporte funcione fue el proyecto “botón cero”⁷³ impulsado durante los días en que se realizó la protesta. Los partidos y organizaciones de izquierda fueron un apoyo clave para los trabajadores durante estos días, los mismos a través de sus experiencias y formación dieron voz a través de medios independientes y crónicas a los trabajadores del transporte. El seguimiento que realizaron Schejter y Roitman fue un aporte clave para poder entender qué estaba sucediendo en ese momento (2017). Con respecto al proyecto mencionado, se presentó en la legislatura de Córdoba y el concejo deliberante como medida de emergencia ante estos casos. Miembros del FIT, el MST y el Frente de izquierda fueron los que, junto a delegadas de trolebuses, crearon y presentaron este proyecto:

“...El proyecto establece que para el caso de medidas de fuerza y/o huelga realizadas por los trabajadores del Transporte de Pasajeros en relación a las funciones de guarda, se dispone la modalidad de no cobro del boleto a los usuarios. Esa modalidad se implementaría por medio de un “botón cero pesos” en el sistema operativo de cada unidad de transporte, el cual sería activado por el propio conductor en cualquier momento que se dé inicio a la medida de acción gremial...” La Izquierda Diario. 8/06/2017

Este proyecto nunca llegó a ser aprobado pero fue una muestra de la predisposición de los trabajadores del transporte para acercarse a los usuarios. Y esto hay que destacar ante la demonización que sufrieron por parte de los medios de comunicación. Se construyó un estereotipo que perdura hasta nuestros días.

Para el 12 de junio las presiones a los delegados, los descuentos y los telegramas de despido hicieron su efecto y se fue desarticulando la medida. El miedo como herramienta hizo su presencia y, tal como afirmaba uno de los trabajadores que participó en esa lucha, solo bastaba con que uno se bajara para que el resto por miedo hiciera lo mismo:

“...Porque si vos haces una medida, tiene que ser muy fuerte y no tiene que abandonar nadie la medida para poder revertir eso que hasta ese momento...yo no quiero ser responsable de que me echen a mí sin una moneda, y que no solamente me echen a mí, que echen a 15 o 20 de ustedes por mi culpa. Entonces pensemos bien, yo voy a luchar, vamos a luchar...” Ex trabajador de TAMSE.

El 13 de junio la medida ya se había levantado y el reclamo central cambió. Las diferencias entre algunos sectores dentro de la organización se hicieron sentir. Mientras que posturas como las del delegado Marín, buscaron abrir mesas de negociación para frenar el conflicto y darle una solución. Hubo posturas mucho más combativas, como la tomada por las delegadas de trolebuses, que se negaron a sentarse a negociar con la conducción nacional, las empresas y el Estado alegando que no iban a aceptar el arbitraje de la conducción de Fernandez e iban a llevar el conflicto hasta las últimas consecuencias. Aquí podemos observar dos posturas con respecto a lo que significa una acción conflictiva y una visión de lo que es la lucha sindical y obrera. Por un lado una postura más conciliadora, la de Marín de identidad peronista; por otro la de las delegadas de trolebuses que eran

⁷³ “Botón cero pesos en colectivos”. La izquierda diario. 8/06/2017

más cercanas al PO de tinte más clasista y combativo. Estas diferencias generaron fisuras que aún hoy en día resultan problemáticas y son heridas que aún no han sanado.

Para este punto, fue inevitable que la conducción nacional integrase la mesa de negociación ocupando el lugar de la asamblea de delegados. A partir de esta mesa se reclamaba por la reincorporación de los despedidos y la marcha atrás con los descuentos por los días de huelga. La negociación se tornó ardua ya que tanto el municipio como las empresas no se doblegaron. Para Julio, la conducción de UTA, representada por el Ministerio del Interior y el Secretario General de UTA Nacional integraron una mesa de negociación voluntaria⁷⁴ para darle un cierre al conflicto. Una de las condiciones para aceptar las demandas del gremio, y que la conducción cumplió a rajatabla fue la destitución de los delegados a quienes consideraban responsables de dicha medida. Por estas razones algunos se vieron obligados a renunciar a su cargo por las presiones recibidas. Otros, al resistirse a renunciar sufrieron un proceso de “desafuero”⁷⁵ mediante asambleas convocadas por la conducción nacional⁷⁶. El argumento para tomar estas medidas institucionales contra los delegados fue que facilitaba la capacidad de negociación del gremio con las otras partes.

Para agosto los principales delegados y voceros del conflicto ya habían sido destituidos y continuaban las negociaciones para evitar que se perdieran puestos de trabajo. Al mismo tiempo un grupo de trabajadoras de trolebuses, entre ellas algunas ex delegadas, despedidas instalaron una carpa frente al palacio municipal comenzando una huelga de hambre⁷⁷. Su principal reclamo era recuperar sus puestos de trabajo pero también señalaron la falta de control del municipio sobre las empresas prestatarias. Esto último respondía al no cumplimiento del pliego que determinaba como siete las horas laborales los trabajadores del transporte, además de las condiciones de las unidades y problemas económicos dentro de las empresas a pesar de percibir subsidios constantemente. Durante el tiempo que se encontró instalada la carpa, recibieron el apoyo de algunos sindicatos y de organizaciones de izquierda. Se realizaron actividades de visibilización y también festivales para recaudar dinero para el fondo de lucha. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos nunca fueron recibidas por el intendente. Varias de ellas no fueron reincorporadas y debieron continuar su lucha por vías legales. El mayor porcentaje de despidos ocurrió en la empresa Tamse y fueron mujeres, la minoría dentro del sector.

Una de las participaciones a destacar durante la huelga de hambre de las trabajadoras de trolebuses fue la de estudiantes universitarios que en ese momento se encontraban sosteniendo la toma del pabellón argentina de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC)⁷⁸ y que en consonancia con sus reclamos decidieron abrir espacios de debate con respecto a la experiencia de las y los trabajadoras y trabajadores del transporte. Sin lugar a dudas, espacios sumamente necesarios para

⁷⁴ “La UTA se juega la última carta en trabajo por los despidos”. La Voz del Interior. 11/07/2017

⁷⁵ Se trata de un proceso presente en el estatuto de UTA en el que mediante una asamblea general se vota por la quita de fueros a los delegados para que de esa forma queden destituidos de sus cargos. Este proceso continuaría en 2018 a manera de represalia por no acatar el mandato de la cúpula sindical.

⁷⁶ “Polémica: La UTA le sacó los fueros a los delegados cordobeses, que inician una huelga de hambre”. Gestión Sindical. 22/07/2017

⁷⁷ “Hay una clara discriminación de género”. Página 12. 26/07/2017

⁷⁸ “Veinticuatro días de toma: crece el conflicto en la Universidad de Córdoba”. La Nación. 20/09/2018

evaluar las posibilidades, los pros y los contras y qué cuestiones pueden mejorarse cuando se llevan a cabo estas experiencias.

Este último acto de protesta marcó el fin de una gran revuelta que sacudió los cimientos de la estructura sindical argentina. Movilizando no sólo gremios a nivel local sino a nivel nacional. Despertando recuerdos de luchas pasadas, pero también despertando una serie de dispositivos que buscaron apagar aquella lucha a como diera lugar. El miedo, como principal herramienta de coacción, se hizo visible cuando la lucha comenzó a tambalear, Temor al despido, a las agresiones físicas, incluso a perder la vida, temor al servicio del statu quo.



Trabajadoras de trolebuses despedidas durante actividad por huelga de hambre. Julio 2017
Fuente Pagina 12

2.5. Mecanismos de control. Las consecuencias. Epílogo de una lucha continua.

Repasando, en total hubo 183 despidos efectivos. De ese total, el mayor porcentaje por empresa correspondió a Tamse, un 40% aproximadamente del total. Es decir, que casi la mitad de los despidos correspondió a las trabajadoras de los trolebuses.

Para comienzos del año 2018 las negociaciones por las reincorporaciones comenzaron a funcionar⁷⁹. La mitad de los trabajadores despedidos recuperaron sus puestos de trabajo. Algunas trabajadoras de trolebuses fueron reincorporadas pero reubicadas en otras empresas, terminando de alguna manera con la exclusividad de los varones que existía dentro del rubro con respecto a la conducción de unidades de transporte convencionales. Este último detalle marca un cambio en la lógica que el sector barajo ante el nuevo contexto y ante lo que se vivió durante 2017 con respecto a

⁷⁹ "UTA: la mitad de los despidos fueron reincorporados, y este año habrá elección". La Voz del Interior. 11/02/2018

las mujeres trolebuseras. Hubo sensaciones diversas de parte de las trabajadoras al respecto, si bien podemos entenderlo como una acción de inclusión de las mujeres, también podemos ubicarlo como un nuevo mecanismo de fragmentación del sector más combativo durante 2017

“...Pero nosotros no fuimos reincorporadas, ni ellas tampoco. Porque ellas no volvieron a los troles, reincorporado se llama si vos volves a una empresa en la cual vos estabas trabajando. Ellas las tomaron en AUCOR y tuvieron que manejar los colectivos. Eso no es ser reincorporadas. Las únicas personas más golpeadas acá siempre fuimos las mujeres, porque a nosotros nunca nos reincorporaron. Ni a ellas tampoco, a ellas las tomaron en AUCOR. Se decía primero 0 antigüedad, después se les reconoció la antigüedad y todo lo demás...” Ex trabajadora de TAMSE.

Para Abril ya eran 106 los trabajadores y trabajadoras reincorporados⁸⁰, la conflictividad de las bases fue “pacificada” y se conformó una junta normalizadora integrada por dirigentes locales . Esto último se conformó ante el reclamo de los afiliados. Se exigía que le seccional estuviera encabezada por representantes de Córdoba.

En Junio de ese año se realizaría un congreso nacional del sindicato UTA en el que se votaría la destitución de 55 delegados que participaron del conflicto del año 2017⁸¹. Este proceso institucional marcaba el fin de la protección gremial que poseían los delegados. Se trata de un mecanismo mediante el cual las empresas podían proceder a los despidos de los trabajadores que ya no contaban con la protección legal del gremio. Sumado a esto, aún existían algunos focos de resistencia. Un grupo de trabajadores liderados por el ex delegado Ricardo Marín, realizaron distintas medidas denunciando irregularidades en el gremio⁸². Marín, reclamaba que la expulsión de los delegados respondía a una táctica para impugnar indirectamente cualquier lista opositora que se pudiese presentar para las elecciones generales que se celebrarían ese año. Señalaban que el objetivo de la conducción nacional era presentar una lista única para recuperar el control de la seccional de manera democrática y no interviniéndola.

Para estas alturas, estos últimos intentos de reactivar a las bases no hicieron efecto. El *statu quo* había recuperado su estabilidad. El tiempo confirmará que durante los hechos ocurridos durante el 2017 se activaron mecanismos que buscaron dismantelar la medida de las bases de UTA Córdoba. Al mismo tiempo, y a manera de ejemplo para cualquier movimiento del mismo calibre se llevó a cabo una campaña mediática de desprestigio social de los trabajadores del servicio de TUP. Empresarios, Estado, cúpulas sindicales y medios de comunicación se encontraban encolumnados detrás del mismo objetivo. Tal como nos lo plantea Hyman (1981) los medios de comunicación y la coacción a través de la deslegitimación del accionar de los trabajadores son otras formas que posee el Estado y las patronales para dismantelar medidas sin recurrir a la violencia física. Una publicación en redes sociales del Secretario de Modernización de de la Ciudad de Córdoba dejaría al descubierto parte de estos mecanismos⁸³. El objeto de estudio de este trabajo precisamente busca comprender cómo funcionan estos mecanismos y como existen ciertos “límites” impuestos a la fuerza para una acción conflictiva dentro de los ámbitos laborales.

⁸⁰ “Transporte público en Córdoba: ya son 106 los reincorporados tras el paro”. La Voz del Interior. 03/04/2018

⁸¹ “La UTA nacional expulsó a los delegados del conflicto de 2017”. La Voz del Interior. 29/06/2018

⁸² “Protesta en el Ministerio de Trabajo por las elecciones en UTA”. La Voz del Interior. 13/07/2018

⁸³ “Cinismo radical. Escandaloso: la municipalidad de Córdoba manipuló la opinión pública contra los choferes de UTA”. La Izquierda Diario. 2/09/2018

A fines de 2018 se llevaron a cabo las elecciones gremiales generales. Resultó victoriosa una trabajadora de trolebuses que participó en las medidas del 2017. Sería la primera mujer en ser electa Secretaria General de UTA-Córdoba⁸⁴ Carla Esteban. La figura de Esteban sería cuestionada desde algunos sectores de los trabajadores del transporte, sobretodo desde el de las trolebuseras. La participación como candidata y la posterior victoria apoyada desde la cúpula a nivel nacional en todo momento fue considerado como una traición para sus compañeras.

“...lo que a mi me molesto es que Carla Esteban, la que hoy es secretaria general de la UTA. Puesta a dedo, porque ni siquiera ella manda, porque para ser secretaria general tenes que ser delegada, y ella nunca fue delegada...”. Ex trabajadora de TAMSE

Las reincorporaciones fueron resultado de una serie de presiones de parte de representantes a nivel nacional de UTA quienes requerían de parte de los afiliados un “cambio de bando”, votando los desafueros de los delegados del 2017. Si bien esto implicaba una traición implícita a la organización construida en 2017, lo de Esteban era un ejemplo de acción explícita.

“...ahí se abre Carla Esteban que empieza a tratar directamente con Fernandez y con Kiener, y en contra nuestra. Ellos la toman, con la promesa de que iban a reincorporar pero nos tenían que reventar a los delegados. Ahí es donde se arma la asamblea esta. Las llevan a la UTA para que hagan la votación para destituirnos a los delegados. Y la coacción que tuvieron todo el tiempo con el grupo de compañeras para que vayan en contra nuestra. Porque nosotros hicimos, queríamos hacer un escrache...” Ex delegada de TAMSE

Tal como habían anunciado en sus reclamos los trabajadores liderados por Marín se oficializó una lista única, dándole la victoria casi automáticamente. De esta manera quedaba “normalizada” la seccional Córdoba del gremio UTA dándole fin a una contienda que sin dudas marcó un antes y un después en la Ciudad de Córdoba, en los ciudadanos que utilizan el servicio de TUP diariamente y obviamente en la vida de muchos de los trabajadores y trabajadoras del sector. Las estrategias que entraron en juego para destrabar el conflicto y los manejos institucionales demuestran que es necesario profundizar sobre los análisis que se hacen de estos eventos. Los medios de comunicación y la opinión pública tienen un peso muy importante en la evolución de dichos conflictos y queda claro que se trata de una lucha por poder y control, de los cuerpos, de las mentes y de la fuerza de trabajo. Por último, cabe aclarar que quienes no se plegaron a las asambleas de desafueros de delegados finalmente quedaron despedidos “con causa”⁸⁵ por lo que a día de hoy continúan en su mayoría luchando de manera legal para obtener sus indemnizaciones.

Las consecuencias de esta medida impactan de distintas formas en los trabajadores. Obviamente los resultados los dejaron muy golpeados y debilitados. Para algunos esta experiencia fue muy enriquecedora en términos de organización y de generar nuevos espacios de tomas de decisiones, para otros una primera experiencia real de acercamiento a la lucha sindical. Para otros, sin embargo representó una gran derrota que aún pesa en las bases. Ambos sentimientos responden a los distintos desafíos y embates a los que fueron sometidos los trabajadores durante el recorte realizado y sobre todo durante esos casi diez días de paro con las consecuencias que implicó. Esta experiencia sería tenida en cuenta por otros sectores como sería el de los trabajadores de Molinos

⁸⁴ “Por primera vez, una mujer conducirá UTA Córdoba”. La Voz del Interior. 26/08/2018

⁸⁵ Debieron recurrir a abogados ya que al ser declarado como despido con causa pierden su derecho a una indemnización.

Minetti⁸⁶ durante el año 2019, que protagonizaron una ardua lucha contra la patronal llegando a tomar incluso la planta de producción para resistir el cierre de la misma.

A continuación se procederá al último apartado del trabajo, seguido de una conclusión final. En este apartado se analizarán algunos puntos clave para lograr responder a los objetivos propuestos al principio, además de plantear preguntas disparadoras para nuevos análisis partiendo del objeto estudiado.

⁸⁶ “Córdoba: Molinos Minetti despide a 150 trabajadores”. La Izquierda Diario. 10/11/2019

Capítulo 4: Los puntos clave del conflicto.

Reconstruyendo a sus protagonistas.

Este último apartado se dedicará a concretar los objetivos de investigación propuestos mediante el análisis, a partir del marco teórico propuesto, de la crónica acerca del gran paro del año 2017 a. De esta manera, se busca generar herramientas teóricas y aportar al conocimiento colectivo, con el fin de comprender por qué ocurren sucesos como el descrito en el apartado anterior.

Para ello, se analizarán por separado distintos aspectos de lo relatado anteriormente. Se abordarán los aspectos referidos a las variables económicas que entraron en juego durante los eventos cronicados. Luego, se procederá a abordar los aspectos que refieren a la estructura sindical de UTA, las relaciones hacia adentro y hacia afuera y cómo el devenir de las mismas nos puede otorgar más pistas sobre lo ocurrido. Finalmente buscaremos entender a los protagonistas de este conflicto, reconstruyendo a partir del marco teórico los procesos de subjetivación que entraron en juego. Además, reconstruiremos la imagen del trabajador del servicio de TUP a través de una crítica a la imagen creada mediáticamente como efecto de los mecanismos que despertó la gran revuelta.

Se trata de un evento complejo que involucró distintas facetas y dinámicas dentro de la sociedad cordobesa. Pondremos el foco en algunos elementos particulares, dejando abierta la posibilidad de profundización y, al mismo tiempo, formulando preguntas que permitan continuar nuevas líneas de investigación.

1. Las variables económicas del 2017: Boleto, subsidios y salario.

En primer lugar, nos referiremos al aspecto más visible de los conflictos dentro del servicio de Transporte Urbano de Pasajeros (TUP): la cuestión salarial. Esta fue la demanda principal de los trabajadores y el punto de partida de la mayoría de los conflictos que le siguieron. En este sentido, entendemos que hay tres variables económicas fundamentales que entran en juego en la conflictividad laboral del transporte urbano: el precio del boleto, los subsidios al transporte y los niveles salariales de los trabajadores.

Por un lado, el precio del boleto tiene un impacto directo en el bolsillo de los usuarios y suele ser un tema de fuerte debate público. Su cálculo está definido por el pliego municipal, que establece una fórmula polinómica para determinar el costo total del transporte. Esta fórmula considera tanto los costos operativos y de mantenimiento de las unidades como los salarios del personal.

En segundo lugar, los subsidios al transporte representan una variable clave. Estos fondos provienen de los tres niveles del Estado. El gobierno municipal destina recursos principalmente a la adquisición y renovación de unidades (Municipalidad de Córdoba, 2013). Por su parte, el estado provincial, orienta su aporte económico a cubrir políticas como el Boleto Educativo Gratuito (BEG), Boleto Obrero Social (BOS) o el Boleto Adultos Mayores (BAM), destinadas a democratizar el acceso al transporte (Gobierno de Córdoba, 2023). Mientras que el estado nacional representa el mayor porcentaje del financiamiento, principalmente a través de la compensación por consumo de

combustibles y como ayuda económica para el pago de salarios de los trabajadores (CNRT, 2017; Ministerio de Transporte de la Nación, 2024).

Atentos a este esquema de política pública, es posible conceptualizar a los subsidios de acuerdo a la siguiente definición:

“...son políticas que reducen los costos o complementan los ingresos de los consumidores y productores (...) en términos económicos buscan compensar por la diferencia entre el precio que pagan los consumidores y el precio que percibe la oferta (...) esta diferencia surge cuando los consumidores pagan un precio inferior al ‘precio de referencia’ de la oferta (...) en el transporte público de colectivos y ferrocarriles de pasajeros suele estar fijado en relación con los costos de provisión del servicio, a lo que se suma un margen de ganancia para las empresas concesionarias...”
(CIPPEC, 2015, p.2)

Por estas razones, son siempre el centro de la disputa a la hora de comprender los conflictos en el servicio de TUP. En pocas palabras, son un elemento clave en el financiamiento de las empresas privadas que concesionan el servicio de TUP y a través del cual no solo obtienen ganancias sino que los utilizan para poder cumplir con los acuerdos paritarios y en otros casos, evitar conflictos con el personal.

Como ha planteado Antunes (2013), el sector servicios adquirió un peso creciente en las dinámicas del capital tras la reestructuración productiva iniciada con la crisis estructural de los años '70. Acompañando esta mutación, el Estado dejó de cumplir un rol de garante de derechos sociales para pasar a ser facilitador de la circulación del capital. En el caso del transporte urbano en Córdoba, esto implica que cualquier interrupción del servicio no solo afecta a los usuarios, sino que entorpece la circulación de la fuerza de trabajo, afectando directamente el funcionamiento de la economía urbana.

Este vínculo con el capital nos permite recuperar el concepto de "poder estratégico" propuesto por Erik Olin Wright, que expusimos en este trabajo a partir de Womack (2007) y la reformulación de Gutierrez y por Varela (2023), según el cual hay sectores productivos que, por su lugar estructural, tienen la capacidad de paralizar o interrumpir el flujo económico, lo que les confiere un poder negociador considerable. Este es precisamente el caso de los trabajadores del TUP en Córdoba.

Volviendo al entramado entre salarios, subsidios y precio del boleto, el recorte temporal que trabajamos (2013-2017) coincide con un cambio de ciclo político a nivel nacional, marcado por el fin del kirchnerismo y el inicio de la presidencia de Mauricio Macri. Este giro se expresó en una reconfiguración de las políticas de subsidios, que tendieron a reducirse progresivamente, trasladando mayor presión sobre el boleto como fuente de financiamiento del sistema. A esto se sumó el descontento con los resultados de las negociaciones paritarias firmadas por el gremio a nivel nacional. Tal como se muestra en el cuadro expuesto a continuación, los porcentajes de inflación anual informados por el INDEC comenzaron a dispararse a partir del año 2015, y a partir de ese año

las negociaciones paritarias fueron a la baja incluso comparándolos con el porcentaje de aumento interanual del SMVM.

Tabla N°1:Comparativa porcentual. Inflación anual, salario mínimo y paritarias de la UTA (2013-2018)

Año	Inflacion Anual	Salario Mínimo %	Acuerdo paritarias UTA ARS %
2013	10.60%	23.9%	21%
2014	23.90%	33.3%	28%
2015	27.50%	55.2%	15%
2016	40.30%	35.3%	29%
2017	24.80%	30.1%	21%
2018	47.60%	34.9%	25.5%

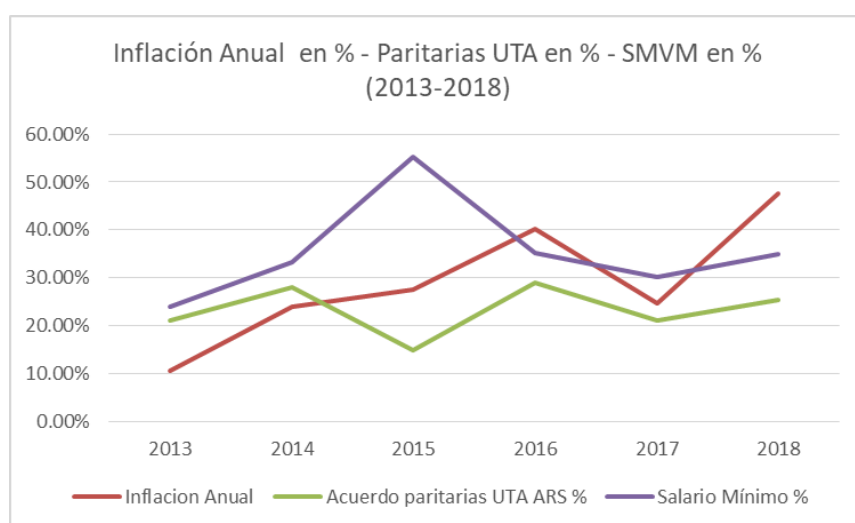
Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH, Documentos oficiales UTA y fuentes periodísticas.

Tabla N°2: Comparativa base sobre 100 de Precio del Boleto del TUP en la Ciudad de Córdoba y acuerdos salariales de UTA Nacional (2013-2018)

Aumento de Boleto y salarios (2013 base 100)						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Boleto	100	128	188	223	286	422
Salario	100	128	170	198	283	283

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, EPH, Documentos oficiales UTA y fuentes periodísticas.

Gráfico N°1: Comparativa porcentaje inflación anual, porcentaje de aumento en paritarias UTA, variación interanual del porcentaje de aumento del SMVM (2013 - 2018).



Fuente: Elaboración Propia en base a INDEC, fuentes periodísticas y página oficial de UTA.

En Córdoba, este proceso no solo alteró el delicado equilibrio entre niveles del Estado, sino que también expuso la falta de un esquema de financiamiento estable. Tal como evidencia la evolución de los ingresos per cápita familiares publicada por el INDEC (EPH, 2020), la desigualdad se amplió de manera sistemática. La brecha entre el decil de mayores ingresos (decil 10) y el de menores ingresos (decil 1) creció tanto en términos de mediana como de promedio, alcanzando una relación de hasta 25 veces en 2020 (INDEC, 2020). Aunque estos datos superan el recorte temporal de este trabajo, permiten contextualizar el deterioro sostenido del poder adquisitivo, especialmente en los sectores populares, lo cual tensiona aún más el sistema de transporte público como derecho y como negocio.

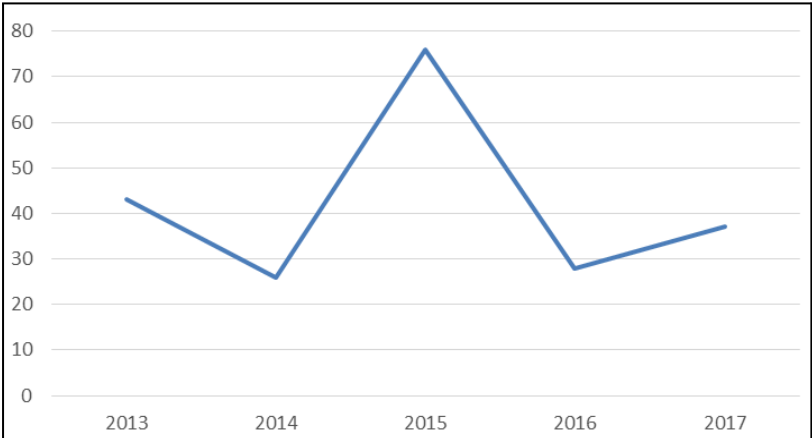
En este marco, los conflictos emergen como efecto de un sistema que no logra conciliar las demandas de financiamiento estatal, el interés empresarial y los derechos laborales, al tiempo que impone nuevas cargas económicas sobre los usuarios. Así, el transporte se convierte en un espacio donde se materializan los efectos de las políticas macroeconómicas.

A nuestro entender, el año 2017 marcó un punto de inflexión en el desarrollo de la crisis económica que venía gestándose. Esto se manifestó no sólo en términos de pérdida de poder adquisitivo, sino también en las negociaciones paritarias. El giro adoptado por la conducción sindical a nivel nacional adoptando una postura más conciliadora frente al gobierno de Mauricio Macri, evidenció, también, la posición de la cúpula gremial respecto a la lucha por la mejora salarial.

Es importante señalar que, en todo momento, las estrategias empresariales para aumentar sus márgenes de ganancia se centraron en el incremento del valor del boleto o, en su defecto, en la obtención de mayores subsidios estatales. En este contexto, la construcción de una imagen negativa de los trabajadores del Transporte Urbano de Pasajeros (TUP) desempeñó un papel clave en la legitimación social de estas demandas empresariales. El incumplimiento de los acuerdos paritarios firmados a nivel nacional funcionó, en muchos casos, como una forma de presión: se utilizaban las acciones de los trabajadores como herramienta para negociar mayores beneficios.

Como puede observarse en la figura N°2, durante el año 2015 —cuando asumió la presidencia Mauricio Macri— se produjo un aumento significativo en las acciones conflictivas, no solo en el sector del transporte, sino también en otros sectores laborales. Este incremento respondió directamente al cambio de orientación política impulsado por el nuevo gobierno. Si bien en 2016 la cantidad de conflictos disminuyó, el repunte en 2017 refleja la acumulación de tensiones que se venía gestando desde las bases trabajadoras.

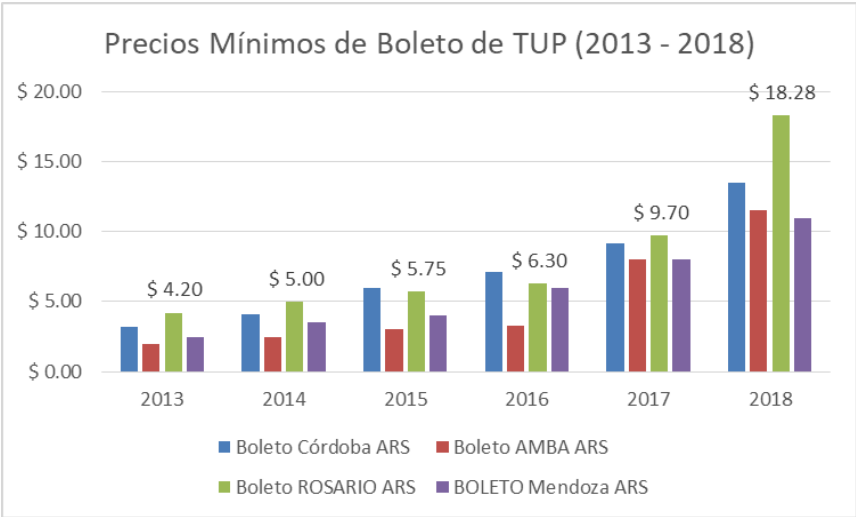
Gráfico N°2: Cantidad de conflictos en el TUP por año (2013-2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba (OCLC)

El contexto económico general durante el período analizado permite comprender el malestar que llevó a los trabajadores del TUP a tomar medidas de acción directa. Los salarios comenzaron a perder frente a la inflación, al mismo tiempo que los aumentos reiterados en el precio del boleto trasladaban ese descontento también a los usuarios. Como se observa en la figura N°3, existen diferencias notables en el precio mínimo del boleto de TUP entre distintas ciudades del país. Para comprender estas desigualdades es necesario analizar el funcionamiento del sistema de subsidios estatales. Dado que los fondos nacionales son los más significativos, nos concentraremos en ellos para entender su lógica distributiva y su impacto sobre las decisiones empresariales.

Gráfico N°3: Comparativa precios mínimos de Boleto de TUP. Principales centros urbanos de Argentina: AMBA, Córdoba, Mendoza y Rosario.



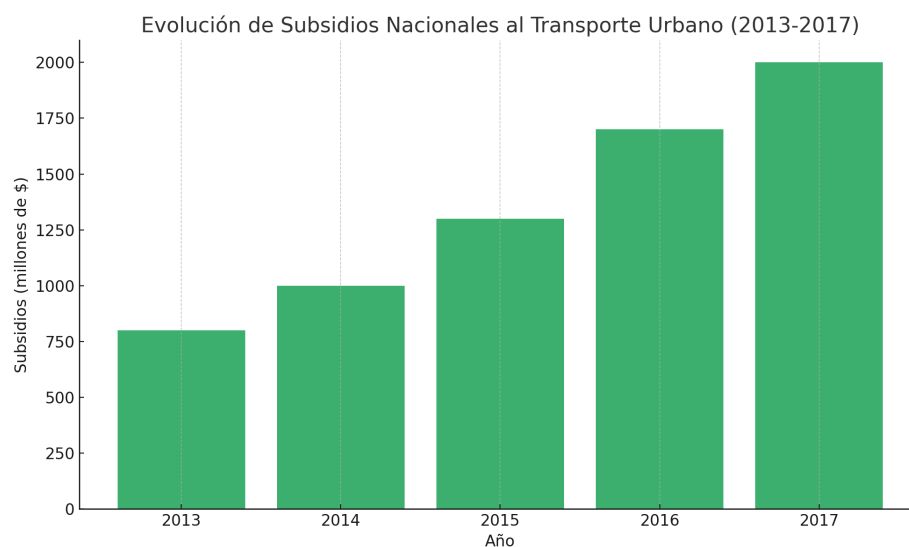
Fuente: Elaboración propia en base a fuentes periodísticas.

Desde 2003 se mantuvo un esquema en el cual la tarifa permanecía congelada en gran parte del país. Con el incremento sostenido en la cantidad de usuarios del TUP tras la recuperación económica posterior a la crisis de 2001, el Estado asumió un rol activo en el sostenimiento del

servicio. Esta política se mantuvo hasta 2013, cuando, durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, se introdujeron modificaciones en el esquema de subsidios a la oferta del sistema de transporte.

Cabe señalar que esta compensación estatal a las empresas tenía como objetivos: democratizar el acceso al transporte público mediante tarifas accesibles; promover la reducción del uso del automóvil particular, con el consecuente beneficio ambiental; y garantizar la viabilidad económica de las empresas operadoras. Instituciones como CIPPEC han analizado en profundidad este proceso, evaluando los fundamentos, características, ventajas y desventajas del sistema de subsidios (CIPPEC, 2012; CIPPEC, 2015). Asimismo, existen estudios universitarios que examinan el impacto de estos subsidios en el ingreso de los usuarios del transporte (Centro de Economía Regional, 2016). Si bien no se hallaron investigaciones específicas que analicen el impacto de estas políticas en la ciudad de Córdoba, los estudios mencionados resultan relevantes para comprender en qué consisten los subsidios, cómo funcionan y qué efectos pueden tener en el desarrollo de los acontecimientos vinculados a la experiencia de los trabajadores del TUP.

Gráfico N°4: Evolución de Subsidios Nacionales al Transporte Urbano de Córdoba (2013-2017).



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Transporte de la Nación

Algo a destacar de los subsidios nacionales es que en mayor medida aplacan el costo de los combustibles para las empresas. Esto quiere decir que el aumento del valor de los combustibles incide directamente en el monto de los subsidios recibidos por las empresas. A su vez, el aumento de los combustibles impacta en el precio de los bienes en general, es decir que impacta en los ingresos y el costo de vida de los ciudadanos del país. Según los estudios mencionados de CIPPEC, para 2010 los ingresos de las empresas estaban compuestos casi en un 80% por subsidios nacionales (CIPPEC, 2012). Es decir, se había generado una dependencia por parte de las empresas de la recepción de estas compensaciones para ser operativas. Esto es algo de suma importancia en este apartado económico ya que justifica la actitud reticente de las empresas de transporte de la Ciudad

de Córdoba, en su mayoría, a sentarse a negociar con los trabajadores y optar por reclamar al Estado un aumento de subsidios o en su defecto un aumento de tarifa.

Las modificaciones que implementó la ex presidenta Cristina Fernández de Kirchner en 2013 implicaron la presentación de declaraciones juradas por parte de las empresas para justificar el monto de subsidios que solicitaban. Se especificaba que debían declarar datos tales como la cantidad de vehículos en su parque automotor, su antigüedad, el volumen de pasajeros que utilizaban su servicio y la cantidad de kilómetros que debían recorrer las unidades. Si bien esta modificación se implementó con éxito, los problemas fiscales continuaron profundizando las deudas del Estado lo que ocasiona mayores conflictos con el financiamiento del servicio de TUP en general.

Con la llegada de Mauricio Macri a la presidencia en 2015, el enfoque respecto a los subsidios al transporte cambió de rumbo. Durante esta gestión se comenzó a implementar un esquema de reducción paulatina de las transferencias del estado a las empresas privadas lo que generó un consecuente aumento de tarifas. La eliminación de estos aportes y la reducción de planes de apoyo estatales impactó severamente en los sectores más vulnerables. Esto significó además mayores dificultades de acceso y mayor descontento con respecto al servicio de TUP. En el caso de Córdoba este viraje se corresponde tanto con el cambio de gestión de la dirigencia de UTA Córdoba, con la llegada de Salerno, como con el comienzo de la gesta desde las bases y las consecuencias de 2017. Se hace evidente que las políticas públicas de financiamiento al servicio de TUP terminaron generando una dependencia de las empresas que al mismo tiempo no realizaban inversiones para mejorar la calidad del servicio. Los distintos reclamos por pagos adeudados y por condiciones laborales por parte de los trabajadores del TUP durante este período dan cuenta de dicho desfasaje.

A partir de este apartado, quedan muchas preguntas abiertas con respecto a la política de subsidios al transporte de parte del Estado, la dinámica con respecto a la suba del precio del boleto y el nivel de salario de los trabajadores del servicio. Con respecto a este trabajo, podemos afirmar que tanto las políticas estatales de subvención como la falta de inversión en mejorar la calidad del servicio, sumado al clima económico y político crítico del país, influyeron en las decisiones tomadas por las bases y los delegados de los trabajadores del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba. Constantemente, a través de comunicados y de los medios de comunicación hicieron alusión a los subsidios millonarios recibidos por las empresas cuyo destino era una caja negra a la que nadie tenía acceso. El laberinto de los subsidios como es llamado en los trabajos realizados por la CIPPEC (2012; 2015) describe con claridad la problemática que significa la falta de claridad con respecto al destino del dinero aportado desde el Estado y que proviene de los impuestos de los ciudadanos del país.

Los apartados que siguen, con respecto a lo que denominaremos “lo político” y “lo social” guardan relación con esto ya que es a partir de este malestar que los trabajadores fueron construyendo su propia subjetividad como trabajadores luchando por sus derechos y al mismo tiempo fue el instrumento que ayudó a las empresas, el Estado y los medios de comunicación a construir el estereotipo de trabajador del transporte que les resultara útil para deslegitimar la lucha de los mismos.

2. UTA Córdoba y sus bases combativas

Una variable importante con respecto a lo sucedido durante el período seleccionado, y específicamente sus consecuencias en el año 2017, fueron los cambios institucionales hacia dentro del gremio UTA y los cambios de gobierno a nivel nacional. Con respecto a los niveles provincial y municipal del Estado ambos se encontraron durante dicho período representados por los mismos partidos políticos, justicialista en un caso y radical, con Ramón Mestre, en el otro. De de

Como se mencionó en el marco teórico, el modelo sindical argentino, tal como lo analiza Zorzoli (2013), está caracterizado por la relación cercana que poseen las cúpulas sindicales con el Estado y las patronales. Esta relación, institucionalizada a través de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551) implica una serie de acuerdos. El sindicato posee la categoría de sindicato único, esto significa que cada rama de trabajo, determinada por el Estado, posee un único organismo institucional de representación. A través del otorgamiento de personería por parte del Estado, las organizaciones sindicales obtienen acceso a los procesos de negociación salarial, implementación de políticas públicas con respecto al trabajo y gestión de obras sociales. Estos beneficios vienen acompañados de una serie de compromisos que asumen con el Estado para obtener legitimidad. Estos compromisos incluyen una serie de medidas legales que sirven a la hora de destrabar conflictos, un ejemplo es la conciliación obligatoria que durante un conflicto laboral obliga a las partes a discontinuar cualquier medida y volver a un punto inicial la negociación. Esta última fue utilizada múltiples veces durante el período seleccionado para obstruir las acciones de los trabajadores del TUP, y la negativa de los trabajadores a acatar dicha conciliación provocó que la cúpula sindical profundizara en la utilización de mecanismos institucionales para impedir el accionar de las bases.

Durante la crónica de los hechos, los trabajadores a través de los medios de comunicación y en las entrevistas realizadas dieron cuenta de las diferencias que existen entre el estatuto del gremio UTA y la propia Ley de Asociaciones Sindicales. La forma de acceder a cargos jerárquicos dentro del gremio es la que nos interesa para el presente trabajo. Hay ciertas disparidades en las fuentes de prensa, por lo que para poder comprender si esto se recurrió a los documentos oficiales (Ley 23.551; MTEySS, 1990; UTA, s/f). En dichos documentos se pudo constatar la incoherencia entre la legislación vigente y el estatuto aprobado por el Ministerio de Trabajo. Si bien es sutil, dicha diferencia dificulta la participación de la totalidad de los miembros del sindicato a la hora de conformar listas. Los requisitos electorales condicionan la participación a tener inserción territorial en un alto porcentaje de seccionales. Con ello, se otorga una preponderancia decisiva a quien haya consolidado su influencia a lo largo del país.. Esto último, fue logrado por el oficialismo con un trabajo de muchos años afianzando su poder sobre el gremio.

Para este trabajo, es importante señalar estas incongruencias ya que fueron una de las motivaciones que tuvieron los trabajadores y delegados del servicio de TUP a la hora de decidir continuar con las medidas de fuerza hasta las últimas consecuencias. La base de un sindicato, que no se trata de una institución sino de la forma institucionalizada que adquiere la representación de los trabajadores ante el Estado y las empresas, son sus miembros. Es decir, un grupo de trabajadores que deposita su confianza en otros trabajadores que eligen para ejercer su representación. El modelo

sindical argentino, si bien posee este espíritu, ha sido señalado en muchas ocasiones por su carácter burocrático y desapegado de los intereses de las bases (Zorzoli, 2013).

El proceso de revitalización sindical analizado por varios autores (Roitman et. al 2017), es clave para entender este carácter burocrático que posee el sindicato UTA, y como se manifestaron los distintos mecanismos institucionales que utilizaron para dismantelar el reclamo de los trabajadores de la Ciudad de Córdoba. Podemos afirmar que fueron las bases quienes construyeron la base de poder que las cúpulas tuvieron durante el período analizado. Son las bases quienes ponen el cuerpo y quienes dan la lucha. Es aquí que llegamos a una figura clave, intermedia pero a la vez más cercana a su origen como trabajador afiliado, el delegado.

Los delegados que fueron los voceros del gran paro de 2017, surgen de un espacio generado a partir del cambio de gestión del gremio a nivel local. A nuestra manera de entender, al perder el oficialismo en la ciudad se produjo un clima de cambio. La gestión de Salerno permitió el ingreso de trabajadores que no eran afines con la conducción a nivel nacional. La lucha de los trabajadores de la línea 60⁸⁷ en Buenos Aires durante el año 2015 sirvió de experiencia para algunos de ellos para entender el poder que poseían las bases a pesar de la conducción gremial.

A partir de los testimonios de algunos de estos ahora ex-delegados, se pudo constatar que las situaciones de precariedad laboral y la confianza que tenían sus compañeros en ellos y en ellas fue lo que llevó a tomar la decisión de postularse para dicho cargo. Según el estatuto del sindicato UTA (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990) y el manual del delegado publicado por el sindicato (UTA, s/f), el rol del delegado implica una serie de responsabilidades y capacidades para desarrollar su cargo de manera efectiva. Se trata de un trabajador que es el nexo informativo entre el sindicato, las empresas y los trabajadores. Si bien posee facultades para presentar pedidos y llevar a cabo acciones legales, la potestad de tomar la decisión de realizar medidas de fuerza siempre debe ser consultada a la conducción gremial de la seccional correspondiente. Esto último, limita la capacidad del delegado para organizar a sus compañeros de las bases. Dicho requerimiento de consulta con la dirigencia gremial sería lo que los delegados que participaron durante el 2017 negarían constantemente. Cumpliendo con su rol de nexo y comunicación, los delegados de las distintas empresas escucharon los reclamos de sus compañeros de base y optaron por utilizar un método de asamblea para tomar las decisiones con respecto a lo que debía llevarse a cabo.

Las asambleas sorpresivas como forma de protesta fueron una constante durante los años previos al 2017. Los grupos de whatsapp y la difusión digital e incluso cara a cara también fueron claves para crear una red de comunicación que de alguna forma se lograra democratizar la información y la toma de decisiones. Si bien finalmente la medida fue dismantelada, esta experiencia de toma de decisiones a través de asambleas confirma la capacidad de organización de los trabajadores a pesar de las exigencias de utilizar los canales institucionales impuestos desde el Estado.

⁸⁷ Cabe aclarar que la lucha de los trabajadores de la línea 60 de Buenos Aires posee características contextuales distintas, además que el sistema de transporte bonaerense posee diferencias con el de Córdoba con respecto a las negociaciones con los trabajadores. Las consecuencias institucionales de parte de la cúpula del gremio no se llevaron a cabo en este caso ya que la forma de organización que construyeron no admitía una intervención y un proceso de desafuero. Hasta el día de hoy los trabajadores de dicha línea continúan constituyendo una agrupación combativa contra la conducción de UTA.

En base a la crónica realizada se puede constatar que la estructura sindical del sindicato UTA poseía ciertos mecanismos de control que filtraban el acceso a cargos jerárquicos dentro del gremio. Por lo tanto se puede afirmar que se limitaba el acceso a los espacios de toma de decisiones únicamente a las cúpulas sindicales y quienes podían acceder a ellas eran únicamente quienes siguieran la misma línea política del oficialismo del gremio . A pesar de esto, como analiza Zorzoli (2013) y como plantea Atzeni (2011) ante climas de malestar y falta de respuesta de parte de sus representantes sindicales, los trabajadores de base buscan formas alternativas para organizarse. El modelo sindical argentino tras el impacto del proceso de revitalización sindical nos deja en este recorte temporal con una visión polarizada. Por un lado, el modelo continúa existiendo y hasta ahora es uno de los pocos accesos que tienen los trabajadores a negociaciones con el Estado y las empresas. Por el otro, existen críticas al carácter burocrático de las cúpulas sindicales y a cómo dejaron de lado a las bases que los sostienen. Hay que recordar que el proceso de revitalización sindical fue llevado a cabo principalmente por las bases que se movilizaron a partir del 2003 y que insertaron nuevamente las discusiones respecto a la democratización de las organizaciones sindicales y a la participación activa en la toma de decisiones de los mismos y las negociaciones colectivas.

Es interesante también analizar cómo se desmanteló la protesta de los trabajadores del TUP a partir de que los gremios que se solidarizaron en un principio desaparecieron paulatinamente culminando con el copamiento de la última manifestación por parte del gremio SURRBAC. Tal como mencionan Collado y Roitman (2015), podemos observar cómo a través de la coacción estatal y empresarial el conflicto se diluyó El eje solidaridad-corporativismo que trabajan las autoras nos ayuda a entender cómo prevaleció el resguardo de intereses particulares y de esta manera los sindicatos optaron por la conservación de su propio poder sindical por encima de la solidaridad. Es un cruce interesante que podemos realizar en paralelo con la lectura de Hyman y Zorzoli con respecto a los mecanismos de control que encontramos en la lucha de poder de la dinámica conflictual del transporte.

Si bien no existen antecedentes académicos que releven este tipo de eventos en el transporte de la ciudad de Córdoba, al menos en lo que respecta a la sociología del trabajo. A partir de los datos históricos recabados y algunos compilados vía tradición oral por Menconi (2019), pudimos constatar la herramienta política que representan las medidas de fuerza, tanto desde los trabajadores como desde la misma patronal, en el transporte. Esto deja una puerta abierta a profundizar sobre los hechos enunciados por el autor y poder profundizar sobre este uso que se hace del servicio de TUP como modo de cambio político. Lo ocurrido en el 2017 generó cambios en la percepción que los mismos usuarios tienen respecto de los trabajadores del transporte, al mismo tiempo frenó una efervescencia que comenzó a gestarse desde el descontento de las bases y su capacidad de cuestionar a su manera el modelo sindical existente. Así como en el pasado fue una herramienta política que permitió quitar de la gobernación a Obregón Cano y Atilio Lopez en el 73', allanando el camino para lo que comenzaría en marzo de 1976, lo ocurrido a principios de los 90

y actualmente en el 2017 nos ofrece un terreno fértil para continuar indagando y comprendiendo esta dinámica que de alguna forma cambia la realidad política.

Al modo de ver de este trabajo, basado en lo ya expuesto, es necesario rever algunas cuestiones en lo que respecta al modelo sindical de Argentina. Lo ocurrido en 2017 marca la pauta de que las bases muchas veces no se sienten representadas por las decisiones de sus dirigentes y ante esto aparece la necesidad de buscar formas alternativas de organización. Si bien no buscan quebrar al sindicato como forma de representación ante el Estado y las empresas, cuestionan ciertas lógicas del modelo sindical para poder hacer escuchar sus reclamos. La necesidad de organizarse es algo que sigue latente, entienden que la salida a los conflictos nunca es individual. Dentro de cualquier ámbito laboral, en este caso dentro del ámbito laboral de los trabajadores del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba, se van construyendo lazos a partir de las vivencias y de la experiencia compartida dentro de un mismo lugar de trabajo. El caso particular de los trabajadores del TUP nos interesa por la capacidad de organización que tuvieron a pesar de que su espacio de trabajo, el colectivo que manejan, es un espacio solitario e individual. En el sub apartado siguiente abordaremos la cuestión que refiere a la construcción de lazos de solidaridad como generadora de unidad para llevar a cabo medidas como la del 2017. Para dar un ejemplo de ello, haremos referencia a las trolebuseras, que hasta cierto momento fueron las que sostuvieron la fuerza de la protesta.

3. Solidaridad y acción colectiva. Nada es igual después de 2017.

Como se vió hasta ahora, lo que se busca en el presente trabajo es lograr dar una explicación a través de la teoría sociológica y los estudios sobre el trabajo sobre por qué se desencadenó el gran conflicto del 2017 desde la perspectiva de los trabajadores. Ya abordamos cuestiones que tienen que ver con instituciones y con el contexto económico, político y social. En este apartado nos dedicaremos a los protagonistas de esta gran revuelta, los conductores y conductoras de colectivos y trolebuses del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba. Trataremos, a través de las entrevistas realizadas, de la crónica de los distintos eventos que llevaron a esa conclusión y utilizando el marco teórico presentado, dar una explicación sobre las motivaciones, sentimientos y posibles causas que llevaron a trabajadores de base y delegados a tomar las riendas del conflicto, llevándolo hasta las últimas consecuencias.

En primer lugar, tomaremos la precaución de aclarar que el análisis se hará dentro del contexto laboral de los trabajadores. Para no extendernos a otros ámbitos de la vida de estos trabajadores y trabajadoras, nos centraremos en su experiencia como trabajadores del transporte, como afiliados del sindicato UTA, como protagonistas de los conflictos del recorte seleccionado y del gran paro de 2017.

Como mencionamos al principio del presente trabajo, el sector servicios comenzó a tener mayor relevancia durante el proceso de reestructuración del capital que comenzó durante los años '80, se profundizó durante los '90 a través de distintas reformas en el Estado y, para los 2000, presencié en Argentina una de las mayores crisis económicas de la historia del país. Los trabajadores del transporte, encargados de transportar a los trabajadores, son uno de los engranajes clave para

que el sistema de metabolismo social del capital (Antunes, 2013) siga en marcha. Durante esta serie de eventos históricos, el caso del sindicato UTA fue particular ya que sobrevivió a todos esos embates, siendo uno de los sindicatos históricos del país. Mencionamos esto último porque para que esto sea posible es necesario que se afiance un sentido de pertenencia fuerte, que los afiliados construyan lazos entre sí, a partir de su experiencia laboral compartida y de la pertenencia a un mismo espacio sindical y político.

El concepto de clase-que-vive-del-trabajo presentado por Antunes (2013) no escapa a este sector. A partir de los años '90, con el ingreso de las mujeres a este sector a través del sistema de trolebuses, sumado al ingreso de nuevas camadas de conductores jóvenes, aportó a complejizar la heterogeneidad en la composición del sector. En lo que respecta a las mujeres, a través de los testimonios obtenidos, se pudo constatar que efectivamente se encuentran dentro de una dinámica doble de trabajo. Esto refiere a la doble explotación que menciona el autor al hablar de la división sexual del trabajo, las mujeres conductoras de trolebuses en muchos casos son conductoras y al mismo tiempo madres, amas de casa y el aporte principal de los hogares. Es decir, que en lo que respecta al desgaste que implica el rubro del transporte, se suma el desgaste producido por el trabajo en el hogar.

Es de destacar que justamente el sector de las trolebuseras fuera el más castigado a la hora de tomar represalias contra los trabajadores. Dicho sector dentro del servicio de TUP fue en el que se produjeron el mayor porcentaje de despidos. La construcción mediática del estereotipo del trabajador del transporte ayudó a que no hubiera ningún tipo de resistencia de parte de la sociedad, en este caso los usuarios, para que se haga marcha atrás con los despidos. Las mujeres fueron uno de los principales focos para deslegitimar la medida. A partir de la crónica realizada y de las fuentes periodísticas, se pudo dar cuenta de cómo los medios de comunicación construyeron una imagen social negativa de los trabajadores del transporte, muchas veces ocultando otras facetas del conflicto que hubieran puesto en cuestión el mensaje que tenían por objetivo transmitir.

Hyman (1981) nos habla de las distintas maneras que tiene el Estado para dismantelar medidas de fuerza de parte de los trabajadores. Se trata de una lucha por el control a través de distintos mecanismos de coerción y coacción. El más conocido es la represión mediante la fuerza policial. Además, se suman medidas administrativas a partir de las cuales busca generar sentimientos de miedo y desestabilizar las medidas de esa manera, como lo son la amenaza de despido, los descuentos por los días de protesta y descuento del presentismo. Otro de estos mecanismos, y el que genera a nuestro modo de ver un efecto a largo plazo, es la utilización de los medios de comunicación para deslegitimar medidas de fuerza y generar una imagen negativa de los trabajadores.

Como mencionamos en la crónica de los eventos, existió un equipo de comunicación detrás del intendente Ramón Mestre encargado de generar opiniones públicas negativas y contra la medida de los trabajadores del transporte. Dicho equipo tenía objetivos específicos e incluso fue premiada su labor como comunicadoras y comunicadores. Hechos como, por ejemplo, la presentación del proyecto "botón cero" para poder realizar medidas de fuerza sin afectar a los usuarios, no eran

relevados más que por fuentes periodísticas de izquierda y afines, sin la influencia de otros medios masivos, con más herramientas y más llegada al público general de la ciudad. Existió, tanto a nivel municipal como provincial y nacional, una construcción mediática negativa de los trabajadores del servicio de TUP. Dicho estereotipo sigue vigente hasta nuestros días e indica que los trabajadores del transporte tienen salarios altos, que su trabajo no es muy complejo, que las medidas son para “tomar de rehenes” a los usuarios, incluso llegando a culparlos por el estado de las unidades.

El presente trabajo busca justamente intentar contrarrestar esta construcción mediática. Existió entre los trabajadores y trabajadoras del servicio de TUP de la Ciudad de Córdoba un proceso de construcción de una nueva identidad, de una nueva subjetividad a través de su lucha. A partir de los aportes de Atzeni (2011) y de Zorzoli (2013) pudimos reconstruir un largo proceso que permitió la llegada de delegados y delegadas más combativos para el año 2017. A través de los testimonios de distintos trabajadores y trabajadoras pudimos constatar que desde su lugar de integrantes del servicio de TUP y también como bases organizadas, los protagonistas de la gran medida del año 2017 dejaron de ser los mismos después de ese hito. Existe una disposición a la lucha que aún queda latente en ellas y ellos, ante la pregunta con respecto a si creen que existe una disposición a la lucha a pesar de las consecuencias de 2017, los entrevistados indicaron que las bases siempre están dispuestas, aunque las condiciones dejaron de ser las mismas. Esta disposición es lo que menciona Atzeni como clave para entender cómo y por qué muchas veces surgen medidas de fuerza sin el acompañamiento o sin el empujón de los sindicatos. Existen lazos de solidaridad que se construyen dentro del espacio de trabajo, a través de reuniones en las puntas de línea, por medios virtuales, por gacetillas entregadas en los colectivos o simplemente con una charla de colectivo a colectivo. Estos lazos de solidaridad fueron la clave para poder conformar una organización del calibre que era necesaria para poder llevar a la medida del año 2017.

A continuación realizaremos un cruce entre las tres variables que fueron abordadas en estos apartados para darle cohesión al análisis que se pretende. Además se plantean algunas preguntas que dejan abierto el debate a ampliar una temática que aún al día de hoy sigue siendo rica y fértil para futuros trabajos de investigación respecto al trabajo, al sector del transporte, las políticas públicas de financiamiento de los servicios.

4. Revitalización sindical y mecanismos de control en el paro de transporte de 2017.

Como se pudo ver hasta ahora, la dinámica conflictual del sector del servicio del TUP es compleja. El recorte temporal seleccionado marca una etapa de cambios drásticos tanto a nivel político y económico a nivel nacional como en lo que respecta a la dinámica institucional del sindicato UTA. Si bien las viejas modalidades perduran aún hoy en día, siempre que se menciona el paro del 2017 todos recuerdan que de alguna forma fue un evento significativo en la historia de la Ciudad.

Las variables económicas como el nivel de inflación y los acuerdos paritarios negociados por la cúpula sindical, sumado al cambio de gestión dentro del gremio y el malestar de las bases, fueron el caldo de cultivo para un foco de resistencia que comenzó a cuestionar los manejos del gremio.

Todo comenzó como una lucha salarial, pero mutó en la medida en que se fueron percibiendo las razones detrás del rechazo a las demandas de los trabajadores cordobeses. De reclamar un porcentaje de aumento se pasó a luchar por “elecciones libres”, luego a luchar por reincorporaciones al mismo tiempo que se denunciaba a través de los medios las relaciones cercanas que tenía el intendente con la empresa ERSA, que llegó a tener casi el monopolio de la concesión del servicio.

Una mención que queremos realizar es la participación de los usuarios. Hablamos de participación no porque consistan en un sujeto constituido y con acción directa en la dinámica conflictual, sino porque esta participación se da a través de su opinión. A través de los medios de comunicación se buscó justamente construir esta opinión contra los trabajadores. Al mismo tiempo, hay testimonios de que los trabajadores del transporte consideran y luchan para obtener el apoyo de los usuarios, lamentablemente no poseen los medios efectivos para lograrlo. Si bien este punto escapa a los objetivos del presente trabajo, queda como una cuestión abierta. Si bien los usuarios son afectados por algunas de las medidas de fuerza, los trabajadores del transporte los ven como potenciales aliados en su lucha. Al tiempo que tanto el Estado como las empresas necesitan el “aval” público para tomar decisiones drásticas como despidos, suspensiones, descuentos o cualquier medida que implique un castigo masivo para los trabajadores.

Las tres variables que definimos, económica, política y social, se condensan justamente en los mecanismos que fueron activados al salirse los trabajadores del TUP del statu quo, de ese límite invisible que poseen las acciones de protesta. Durante el 2017 se pudo asistir a un hecho sin precedentes que dejó al descubierto al red de relaciones que existe dentro de la dinámica conflictual del servicio de TUP, esta red de relaciones construida institucionalmente a través de leyes y ordenanzas y socialmente a través de los medios de comunicación es la que llevó a cabo los distintos procesos que desmantelaron la medida de los trabajadores del transporte.

Al mismo tiempo el 2017 marcó un hito de resistencia que movilizó de una forma muy particular a los trabajadores de base y a los delegados que participaron durante la medida de 2017. La construcción de lazos de solidaridad y el cambio que se produjo en su vida aún hoy siguen vigentes. Tal como expresa Atzeni (2011) en su esbozo de una teoría de la acción colectiva los trabajadores que participan en estas medidas comienzan a actuar como si hubieran hecho algo de lo que no se creían capaces, como si hubieran descubierto una fuerza que no sabían que poseían.

A pesar de esto, los testimonios también dieron cuenta del desgaste que todo el aparato de mecanismos de control produjeron en el movimiento de los trabajadores del TUP. Muchos abandonaron el rubro, incluso negándose a dar entrevistas al respecto. Esto dificulta la recolección de testimonios pero también dio cuenta del dolor y la traición que sintieron quienes quedaron afuera del sistema, la complicidad de quienes se quedaron y la tranquilidad que obtuvo la cúpula sindical al poder continuar con su control intra sindical. Si bien la disposición a la lucha bajó en picada, este trabajo deja abierta la pregunta a si será posible que los trabajadores de base del servicio de TUP vuelvan a alzarse como lo hicieron en 2017. La fuerza y valentía que demostraron podría ayudarnos a dar cuenta de que esos lazos que generaron difícilmente puedan ser diluidos como lo fue la protesta. Queda esta cuestión abierta a análisis más profundos.

Lo que siguió al conflicto de 2017 fue un relativo descenso en la conflictividad del sector. Las mujeres fueron incluidas en otras empresas ya conduciendo coches de combustión interna. Si bien se reincorporó a la mayoría, algunos trabajadores y trabajadoras no volvieron a trabajar en el servicio. Con la nueva gestión municipal de Martín Llaryora comenzó un proceso de depuración del servicio, desvinculando paulatinamente a la empresa Ersa del servicio. Durante la pandemia del SARS-COVID19 los trabajadores tuvieron que enfrentar nuevos desafíos al ser declarados definitivamente como servicios esenciales. Hasta el año 2023, Carla Esteban se mantuvo como secretaria general de la seccional Córdoba, perdiendo las elecciones contra una lista opositora durante ese año. Actualmente, año 2025, el intendente Daniel Passerini se encuentra en plena puesta en funcionamiento de una nueva estructura para el sistema de transporte de la Ciudad de Córdoba. El presente trabajo podría ser útil para realizar una lectura con respecto a cómo impactan estos cambios en los trabajadores, que no son solo una variable dentro de la fórmula polinómica que calcula el boleto de transporte.

Este último párrafo presenta algunos puntos desde los cuales podrían partir nuevas investigaciones o lecturas con respecto a la dinámica conflictual del servicio de TUP y sobre los trabajadores del transporte de la Ciudad de Córdoba. Se extiende también a otras ramas de trabajo ya que todas se encuentran actualmente bajo el mismo modelo sindical. A continuación se realizará una conclusión del presente trabajo.

5. Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se analizó la dinámica conflictual del TUP de la ciudad de Córdoba haciendo hincapié en el conflicto ocurrido durante junio de 2017. Se tomó como eje la perspectiva de los trabajadores y su vinculación con el gremio Unión Tranviarios Automotor (UTA), el Estado y las empresas prestatarias.

Este análisis permitió visibilizar las tensiones estructurales propias del sistema capitalista en su fase actual, caracterizado por la fragmentación del trabajo, la precarización y el control creciente sobre las fuerzas productivas. A través del recorrido teórico —basado en los aportes de autores como Ricardo Antunes, Richard Hyman, Luciana Zorzoli y Paula Varela— se reconstruyó el modo en que el capital reorganiza permanentemente las relaciones laborales para sostener su lógica de expansión.

El conflicto analizado mostró cómo las bases pueden, en determinados contextos, disputar el control del conflicto al interior de los sindicatos institucionalizados. La acción de los delegados de base y de los choferes organizados en las puntas de línea puso en cuestión los mecanismos de representación tradicional, dejando al descubierto la distancia entre la conducción gremial y los trabajadores. A pesar de que el conflicto no logró modificar estructuralmente la relación de fuerzas, sí evidenció una potencialidad latente en el sector: su poder estratégico dentro del sistema productivo, y su capacidad de organización cuando confluyen procesos de construcción de lazos de solidaridad y condiciones materiales de malestar.

Asimismo, se demostró que la estructura sindical argentina, con sus principios de personería gremial, cláusulas de representación única y control estatal, funciona muchas veces como un mecanismo de contención del conflicto más que como canal de democratización. No obstante, se

vislumbran espacios de agencia y resistencia desde abajo que abren posibilidades para repensar el modelo sindical y la participación política de los trabajadores. Además de esto, se constató la potencia que poseen las bases y la capacidad de organización de la que son capaces en tiempos de crisis.

Este trabajo presenta una serie de cuestiones que quedan abiertas a discusión y a la profundización a través de nuevos trabajos de investigación. Las medidas de fuerza de larga duración que afectaron el servicio de TUP marcaron en varios momentos históricos cambios drásticos en los ámbitos políticos. Resulta interesante plantear que el servicio de TUP es una herramienta política que sirve para cambiar la realidad, lamentablemente muchas veces en favor de unos pocos.

Como se mencionó en el apartado metodológico, el enfoque de este trabajo también buscó incluir a las protagonistas del objeto, las trabajadoras de trolebuses, en miras a no perder de vista la heterogeneidad que compone el sector del transporte y las diferencias que existen hacia adentro del mismo. Los testimonios recabados dan cuenta de no solo la capacidad de luchar que tuvieron estas mujeres sino que también deja al descubierto el castigo diferencial que recibieron como consecuencia de su participación durante el 2017. Esta parte del sector de trabajadoras del TUP deja también una puerta abierta a nuevas investigaciones que partan de un enfoque feminista, tal como lo plantea Harding (1998), que no se quede en lo androcéntrico y que comprenda la complejidad y la profundidad de la explotación laboral de la que luego surgen estas luchas.

Antes de concluir quisiera realizar la aclaración de que algunas de las dificultades que se presentaron a la hora de sistematizar y acceder a información concreta respecto a lo ocurrido durante el recorte temporal llevó en muchos casos a realizar conjeturas basadas en una combinación de lecturas y posturas militantes. La aclaración la realizó en pos de no cerrar este trabajo a cualquier crítica o revisión. Lo novedoso del tema justamente trae ese tipo de cuestiones a la mesa. Es un trabajo que pretende abrir puertas y recobrar la curiosidad y las ganas de saber más. El oficio de ser sociólogo, a mi manera de entender, es poseer una caja de herramientas para poder leer la realidad, pero no para guardarse esas lecturas para uno mismo. El presente trabajo es justamente eso, una lectura y quizás un puntapié para futuras investigaciones al respecto.

Finalmente, este trabajo buscó no solo contribuir a la comprensión del conflicto desde las ciencias sociales, sino también ofrecer herramientas que permitan a los propios trabajadores leer su realidad, reconocer su capacidad de acción y reconstruir colectivamente su historia de lucha. Consideramos que, en el contexto actual, resulta fundamental producir conocimiento en torno a estas problemáticas, ya que asistimos a un proceso de deslegitimación de las luchas obreras y, en particular, a un creciente desaliento dirigido a las bases que reclaman por el cumplimiento de sus derechos. En un escenario social, económico y político aún afectado por las consecuencias de la pandemia de 2020, atravesado por conflictos bélicos a gran escala y por formas de vinculación social que tienden a la individualización y la fragmentación, es necesario reivindicar el poder de la solidaridad y de la organización en consecuencia. Tal como plantea Antunes (2013), el proceso de reestructuración social del capital ha buscado dividir y atomizar a los sujetos; este trabajo, aunque modestamente, intenta aportar en sentido contrario.

Referencias

Bibliografía

- Antunes, R. (2013) Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. -2a ed.- Buenos Aires: Herramienta.
- _____R. (2012). "Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)". En: Soul M.J. [et.al.]. El Mundo del Trabajo en América Latina: Tendencias y resistencias. Buenos Aires: CLACSO.
- Atzeni, M. (2011) *Workers and Labour in a Globalised Capitalism: Contemporary Themes and Theoretical Issues*. Palgrave Macmillan.
- _____, M. (2017) Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores. Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo.; La Maquila. 5.; 3-2017.; 23-60.
- Basualdo, V. (2001). *Los herederos de Perón: El sindicalismo y la política del menemismo (1989-1999)*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Collado, P y Roitman, S. (2015) Más allá de la revitalización sindical: la subjetivación política de los trabajadores. En *Recomposición del capital y respuestas sindicales en 141 Argentina ¿hacia nuevas relaciones laborales?* Págs. 147-178. Ediciones UNGS, Buenos Aires, Argentina.
- Coriat, B. (2001) El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Madrid: Siglo XXI.
- Cutro Dumas, C (2018) *Producción de subjetividad del colectivo de trabajadores de la fábrica argentina de aviones (FADEA) Córdoba 2009-2015*. Tesis de grado. Licenciatura en Sociología. Universidad Nacional de Villa María (UNVM)
- Falvo, M. V. , Roitman S. y Visintini, F. (2022) *La conflictividad laboral en la provincia de Córdoba 2013-2018. Prácticas defensivas y fragmentadas*. En Laitano, G.;Nieto, A. (Compilación) *La conflictividad social en la historia reciente* (pp. 325-364). Ed. Teseo. Buenos Aires.
- Falvo, M. V. (2016). *Representación, revitalización sindical y subjetivación política. Distinciones y vinculaciones*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María (UNVM)
- Gramsci, A. (1999). *Cuadernos de la cárcel*. Siglo XXI Editores.
- Gutierrez Rossi, G. y Varela, P. (2023). *¿Hacia dónde va el trabajo? Apuntes sobre la clase trabajadora global*. Revista Corsario Rojo. N°2. Verano Austral 2023. Sección Bitácora de Derrotas. 32-49
- Harding, S. (1998). *¿Existe un método feminista?* (G. E. Bernal, Trad.) En *Ciencia y feminismo* (pp. 09-34) [Versión digital].
Recuperado de [¿Existe un método feminista?* - Sandra Harding](#)
- Hyman, R. (1975). *Industrial relations: A Marxist introduction*. Londres, Macmillan. *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid, Blume, 1981].
- Menconi, S. (2019). *Sesentaso: Crónicas de un lock out*. Buenos Aires, Ed. Marat.

- Modonessi, M. (2010) *Subalternidad, antagonismo, autonomía. Marxismo y subjetivación política*. 1ed. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO. Ed. Prometeo.
- Palomino, H. (2003). *La nueva clase trabajadora argentina: Unidad y fragmentación*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Roitman, S. (2018). Conflictividad laboral en Córdoba entre 2013 y 2016: una propuesta analítica. *Revista Theomai: Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo*, Número 37 (primer semestre 2018), 248-267. <http://www.revista-theomai.unq.edu.ar/numero37>
- Womack, J. (2007) *Posición Estratégica y Fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Zorzoli, L. (2016). Consideraciones sobre el modelo sindical argentino a la luz de la propuesta de Richard Hyman. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, 21 (34), 125-158. En Memoria. Académica.
Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9772/pr.9772.pdf

Anexo I. Fuentes Documentales y normativas consultadas

1. Normativa consultada

Período: 1953 – 2013

- Ley N.º 14.250 (1953). Convenios Colectivos de Trabajo. 29 de septiembre de 1953. Publicada en el Boletín Oficial el 20 de octubre de 1953.
Recuperado de:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=46379>
- Ley N.º 23.551 (1988). Régimen de Asociaciones Sindicales. 23 de marzo de 1988. Publicada en el Boletín Oficial el 22 de abril de 1988.
Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20993>
- Ordenanza N.º 12.076 (2012). Concejo Deliberante de la Ciudad de Córdoba. Marco regulatorio para el Servicio de Transporte Urbano de Pasajeros. 30 de agosto de 2012. Publicada en el Boletín Oficial el 28 de septiembre de 2012.
Recuperado de:
<https://servicios.cordoba.gov.ar/DigestoWeb/Page/Documento.aspx?Nro=32705>
- Ordenanza N.º 12.146 (2013). Concejo Deliberante de la Ciudad de Córdoba. Pliegos de condiciones generales y participación para concesión del Servicio Público de Transporte Urbano de Pasajeros (TUP). 11 de enero de 2013. Publicada en el Boletín Oficial el 18 de enero de 2013.
Recuperado de:
<https://servicios2.cordoba.gov.ar/DigestoWeb/Page/Documento.aspx?Nro=35253>

2. Documentación institucional y técnica

Período: 1990 – 2016

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (1990, 2 de agosto). Estatuto Social de Unión Tranviarios Automotor (UTA) (Res. N.º 603). Boletín Oficial de la República Argentina, 1.ª sección. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/472556870/Estatuto-Uta-Res-603>
- Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA). (1996). Estatuto de la Central de los Trabajadores de la Argentina. Buenos Aires. Recuperado de:
<https://ctaa.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/estatuto-CTA-2016f-2.pdf>
- Castro, L., & Szenkman, P. (2012, enero). El ABC de los subsidios al transporte (Documento de Trabajo N.º 102). CIPPEC. Recuperado de:
<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/2157.pdf>
- Decreto Municipal N.º 2218/14. (Secretaría de Transporte y Tránsito de la Ciudad de Córdoba). Baja de la empresa Ciudad de Córdoba del Servicio de TUP. Córdoba, 23 de julio de 2014. Recuperado de:
https://static.cordoba.gov.ar/DigestoWeb/pdf/8ddc3524-3c99-45ea-8929-73761258d5f5/DEC_2313.pdf
- Castro, L., & Barafani, M. (2015, septiembre). Buscando la diagonal. Cómo reducir los subsidios protegiendo a los sectores vulnerables (Documento de Trabajo N.º 153). CIPPEC. Recuperado de:
<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1201.pdf>
- Centro de Economía Regional. (2016). Efectos en el ingreso de la población de los cambios en el sistema de subsidios en el transporte urbano de pasajeros (Documento de Economía Regional N.º 32). Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de:
https://www.unsam.edu.ar/escuelas/eeyn/economia_regional/Documento%2032%20%20transporte%20CERE.pdf
- Unión Tranviarios Automotor (UTA). (s.f.). Manual del delegado: Una herramienta clave para un partícipe esencial de la organización sindical [Documento institucional]. Recuperado de:
https://www.utaargentina.com/wp-content/uploads/manual_delegados.pdf

3. Fuentes de datos y estadísticas consultadas

Período: 2017 – 2024

- Observatorio de Conflictos Laborales Córdoba (OCLC). Metodología de relevamiento. Recuperado de:
<https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/nuestra-metodologia>
- INDEC. (2020). Evolución de la distribución del ingreso (EPH), tercer trimestre de 2020. Dirección de Encuesta Permanente de Hogares. Recuperado de:
https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos_3trim20059C17EA4D.pdf
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). (2023). Salario Mínimo Vital y Móvil. Series históricas. Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/salario-minimo>
- Municipalidad de Córdoba. (2018). Ordenanzas tarifarias y boletos urbanos aprobados por el Concejo Deliberante. Secretaría de Transporte. Recuperado de:
<https://servicios.cordoba.gov.ar/DigestoWeb/Page/BuscarDocumento.aspx>
- Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT). (2017). Informe de subsidios al transporte automotor.

Recuperado de:

<https://www.argentina.gob.ar/transporte/cnrt>

- Ministerio de Transporte de la Nación. (2024). Ordenamiento de subsidios al transporte público de pasajeros. Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/transporte/ordenamiento-de-subsidios>
- Gobierno de la Provincia de Córdoba. (2023). Programas de movilidad social: BEG, BOS y BAM. Secretaría de Transporte. Recuperado de:
<https://cordobatransporte.cba.gov.ar>
- Municipalidad de Córdoba. (2023). TAMSE incorpora nuevas unidades al sistema de transporte urbano. Secretaría de Movilidad Urbana. Recuperado de:
<https://cordoba.gob.ar>

Fuentes periodísticas

- “La mitad de los colectiveros maneja con sueño y estrés”. Diario Clarín. 16/08/2009. Recuperado de:
https://www.clarin.com/ultimo-momento/mitad-colectiveros-maneja-sueno-estres_0_r1ZHXbtRpYx.html?srsIid=AfmBOopxD3nUXI-3xSQKjfZNMt6fnUEng9T-RnrlikTlrfzhmAeZerfk
- “Elecciones UTA Córdoba: Después de la proscripción de la agrupación ORTUTA”. Prensa Obrera. 2/12/2010. Recuperado de:
<https://prensaobrera.com/sindicales/despues-de-la-proscripcion-de-la-agrupacion-ortuta>
- “Falleció el gremialista Juan Manuel Palacios, uno de los fundadores del MTA”. Infobae 20/05/2011. Recuperado de:
<https://www.infobae.com/2011/05/20/582786-fallecio-el-gremialista-juan-manuel-palacios-uno-los-fundadores-del-mta/>
- “Mestre avanza con el nuevo sistema de transporte”. La voz del interior. 18/02/2013. Recuperado de:
https://www.cadena3.com/noticia/noticias/mestre-avanza-con-el-nuevo-sistema-de-transporte_109758
- “UTA lanza plan de lucha contra la privatización de TAMSE”. Comercio y Justicia. 18/03/2013. Recuperado de:
<https://comercioyjusticia.info/informacion-general/uta-y-fetap-en-alerta-por-motivos-diferentes/>
- “Córdoba: paran las 24 líneas de transporte municipal”. Continental. 15/04/2013. recuperado de:
https://www.continental.com.ar/cordoba--paran-las-24-lineas-de-transporte-municipal_a60e466b2771a9219a5511dc0
- “Tercer paro de UTA Córdoba: Los trabajadores se plantan ante la privatización”. Prensa Obrera. 25/04/2013. Recuperado de:
<https://prensaobrera.com/sindicales/tercer-paro-de-uta-cordoba-los-trabajadores-se-plantan-ante-la-privatizacion>

- “La municipalidad demandó a UTA por los destrozos”. La Voz del Interior 2/05/2013. Recuperado de: <https://prod-arc.lavoz.com.ar/noticias/politica/municipalidad-demando-uta-destrozos/>
- “Mestre ratificó la privatización de TAMSE”. La voz del interior. 03/05/2013. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/noticias/politica/mestre-ratifico-privatizacion-tamse#!/login>
- “Mestre adelanta privatización de TAMSE y suma 200 coches 0km”. Cadena 3. 16/08/2013. Recuperado de: https://www.cadena3.com/noticia/noticias/mestre-adelanta-privatizacion-de-tamse-y-suma-200-coches-0km_117630
- “Nuevas prestatarias desembarcan en TAMSE con 200 colectivos 0km”. La Voz del Interior. 16/08/2013. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/noticias/politica/nuevas-prestatarias-desembarcan-tamse-con-200-colectivos-0-km/>
- “El municipio presentó 160 colectivos y arranca el sábado el nuevo sistema de transporte”. La Voz del Interior. 28/02/2014. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/el-municipio-presento-160-colectivos-y-arranca-el-sabado-el-nuevo-sistema-de-transporte/>
- “Confirman vínculo entre CBI y RedBus”. La Voz del Interior. 27/02/2014. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/sucesos/confirman-vinculo-entre-cbi-y-red-bus/>
- “El escandalo de la financiera de Córdoba salpica al poder político”. Comercio y Justicia. 30/03/2014. Recurado de: <https://www.perfil.com/noticias/politica/el-escandalo-de-la-financiera-de-cordoba-salpica-al-poder-politico-20140330-0009.phtml>
- “UTA reclama por crisis en Ciudad de Córdoba”. La Voz del Interior. 20/05/2014. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/uta-reclama-por-crisis-en-ciudad-de-cordoba/>
- “Usuarios a pie, pero UTA no acata intimación de Trabajo”. La Voz del Interior. 22/07/2014. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/usuarios-pie-pero-uta-no-acata-intimacion-de-trabajo/>
- “Sin conflictos a la vista, Peñaloza busca repetir en UTA”. La Voz del Interior. 02/11/2014. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/sin-conflictos-la-vista-penaloz-busca-repetir-en-uta/>
- “Peñaloza ya no estará mas frente a UTA”. La Voz del Interior. 12/11/2014. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/penaloza-ya-no-estara-mas-al-frente-de-la-uta/>
- “Perdió Peñaloza y Salerno encabezaré la UTA”. La Voz del Interior. 13/11/2014. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/perdio-penaloz-y-salerno-encabezara-la-uta#!/registro>
- “Triunfo del activismo desplaza a la burocracia vaciadora”. Prensa Obrera. 20/11/2014. Recuperado de: <https://prensaobrera.com/sindicales/triunfo-del-activismo-desplaza-a-la-burocracia-vaciadora>
- “Córdoba. Tarifazo en el transporte urbano”. La Izquierda Diario. 7/01/2015. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com/Tarifazo-en-el-transporte-urbano-de-Cordoba>

- “Transporte: Mestre culpó a UTA, ratificó a Autobuses y llevó el conflicto al límite”. Comercio y Justicia. 7/04/2015. Recuperado de: <https://comercioyjusticia.info/economia/transporte-mestre-culpo-a-uta-ratifico-a-autobuses-y-llevo-el-conflicto-al-limite/>
- “Gremios del transporte lanzaron un paro nacional”. La Voz del Interior. 12/05/2015. Recuperado de: <https://prod-arc.lavoz.com.ar/politica/gremios-del-transporte-lanzaron-un-paro-nacional/>
- “Mestre dió luz verde a las empresas para echar a los trabajadores que paran”. La Voz del Interior. 5/08/2015. Recuperado de: <https://prod-arc.lavoz.com.ar/politica/mestre-dio-luz-verde-las-empresas-para-echar-los-trabajadores-que-paran/>
- “Se retoma el debate para limitar los paros en servicios esenciales”. La Voz del Interior. 6/08/2015. Recuperado de: <https://prod-arc.lavoz.com.ar/politica/se-retoma-el-debate-para-limitar-los-paros-en-servicios-esenciales/>
- “UTA Nacional suspendió a cinco delegados de Córdoba y hubo protesta en la sede del gremio. Gestión Sindical. 16/10/2015. Recuperado de: <https://gestionsindical.com/uta-nacional-suspendio-a-cinco-delegados-de-cordoba-y-hubo-protesta-en-la-sede-del-gremio/>
- “Desde mediados de Noviembre, el boleto va de 6,50\$ a 8,30\$”. La Voz del Interior. 30/10/2015. Recuperado de: <https://prod-arc.lavoz.com.ar/politica/desde-mediados-de-noviembre-el-boleto-va-de-650-830/>
- “Pese a la promesa municipal, UTA dejó sin transporte a los cordobeses”. La Voz del Interior. 01/05/2016. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/pese-la-promesa-municipal-uta-dejo-sin-transporte-los-cordobeses/>
- “Autobuses Santa Fe comenzó con los despidos e interviene la justicia”. La Voz del Interior. 09/05/2016. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/autobuses-santa-fe-comenzo-con-los-despidos-e-interviene-la-justicia/>
- “Choferes de Autobuses levantaron el paro tras cinco días de protesta”. La voz del Interior. 10/05/2016. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/choferes-de-autobuses-levantaron-el-paro-tras-5-dias-de-protesta/>
- “Autobuses Santa Fe levantó las asambleas, pero sigue latente el paro”. La Voz del Interior. 29/08/2016. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/autobuses-santa-fe-levanto-las-asambleas-pero-sigue-latente-el-paro/>

- “Tras acuerdo empresarial, seis de ocho corredores serán controlados por Ersá”. La Voz del Interior. 25/09/2016. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/tras-acuerdo-empresarial-seis-de-ocho-corredores-seran-controlados-por-ersa/>
- “UTA Nacional interviene la seccional Córdoba”. Prensa Obrera. 5/10/2016. Recuperado de: <https://prensaobrera.com/sindicales/uta-nacional-interviene-la-seccional-cordoba>
- “Tensión en UTA Córdoba”. La Izquierda Diario. 29/09/2016. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com/Tension-en-la-UTA-de-Cordoba>
- Roitman, S. y Schejter, M (11 de octubre de 2016) Córdoba: los corredores del transporte urbano. *Observatorio de Conflictos Laborales Córdoba*
Recuperado de: <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2016/10/11/cordoba-los-corredores-del-transporte-urbano/>
- Roitman, S. y Schejter, M (18 de octubre de 2016) Apostillas a ‘El transporte urbano en sus corredores’ ¿por qué ‘elecciones libres’?. *Observatorio de Conflictos Laborales Córdoba*
Recuperado de: <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2016/10/18/apostillas-a-el-transporte-urbano-en-sus-corredores-por-que-elecciones-libres/>
- “UTA Córdoba: ganó el clasismo en Trolebuses”. Prensa Obrera. 20/04/2017. Recuperado de: <https://prensaobrera.com/sindicales/uta-cordoba-gano-el-clasismo-en-trolebuses>
- “UTA Nacional cerró paritaria con un 21% de aumento en 3 cuotas”. La Voz del Interior. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/uta-nacional-cerro-la-paritaria-con-un-21-de-aumento-en-3-cuotas/>
- “Viernes agitado en el transporte de Córdoba: piquete, protestas y asambleas sorpresivas”. La Voz del Interior. 02/06/2017. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/viernes-agitado-en-el-transporte-de-cordoba-piquete-protestas-y-asambleas-sorpresivas/>
- “Botón cero pesos en colectivos”. La Izquierda diario. 08/06/2017. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com/Boton-cero-pesos-en-colectivos>
- “El Surrbac copó el acto de UTA y horas después acabó el paro”. La Voz del Interior. 13/06/2017. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/el-surrbac-copo-el-acto-de-uta-y-horas-despues-acabo-el-paro/>
- “La UTA se juega la última carta en trabajo por los despidos”. La Voz del Interior. 11/07/2017. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/la-uta-se-juega-la-ultima-carta-en-trabajo-por-los-despidos/>
- “Polémica: La UTA le saca los fueros a delegados cordobeses, que inician una huelga de hambre”. Gestión Sindical. 22/07/2017. Recuperado de:

<https://gestionsindical.com/la-uta-le-saco-los-fueros-a-los-delegados-cordobeses-que-inician-una-huelga-de-hambre/>

- “Hay una clara discriminación de género”. Página 12. 26/07/2017. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/52359-hay-una-clara-discriminacion-de-genero>
- “UTA: la mitad de los despedidos fueron reincorporados, y este año habrá elecciones”. La Voz del Interior. 11/02/2018. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/uta-la-mitad-de-los-despedidos-fueron-reincorporados-y-este-ano-habra-eleccion/>
- “Transporte público en Córdoba: Ya son 106 los reincorporados tras el paro”. La Voz del Interior. 03/04/2018. Recuperado de: <https://prod-arc.lavoz.com.ar/politica/transporte-publico-en-cordoba-ya-son-106-los-reincorporados-tras-el-paro/>
- “La UTA nacional expulsó a los delegados del conflicto 2017”. La Voz del Interior. 29/06/2018. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/la-uta-nacional-expulso-los-delegados-del-conflicto-de-2017/>
- “Un trole llamado empoderamiento: Las trolebuseras de Córdoba” Infobae 05/07/2018. Recuperado de: <https://www.infobae.com/america/vice/2018/07/05/un-trole-llamado-empoderamiento-las-trolebuseras-de-cordoba/>
- “Protesta en el Ministerio de trabajo por las elecciones”. La Voz del Interior. 13/07/2018. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/protesta-en-el-ministerio-de-trabajo-por-las-elecciones-en-uta/>
- “Por primera vez, una mujer conducirá UTA Córdoba”. La Voz del Interior. 26/08/2018. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/por-primera-vez-una-mujer-conducira-uta-cordoba/>
- “CINISMO RADICAL. Escándalo: la municipalidad de Córdoba manipuló la opinión pública contra los choferes de UTA” La Izquierda Diario. 02/09/2018. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com/Escandaloso-la-Municipalidad-de-Cordoba-manipulo-la-opinion-publica-contra-los-choferes-de-UTA>
- “Veinticuatro días de toma: crece el conflicto en la Universidad de Córdoba”. La Nación. 20/09/2018. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/politica/veinticuatro-dias-toma-crece-conflicto-universidad-cordoba-a-nid2174009>
- “Córdoba: Molinos Minetti despide a 150 trabajadores”. La Izquierda Diario. 10/11/2019. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com.ve/Cordoba-Molinos-Minetti-despidio-a-mas-de-50-trabajadores>

- “Kammerath: impunidad y coletazos de un imponente” La Tinta 19/03/2021. Recuperado de: <https://latinta.com.ar/2021/03/19/kammerath-impunidad/>

Entrevistas

- Ex trabajadora de TAMSE despedida luego de 2017.
Link de acceso: [W V Ex conductora Trolebuses 26-1-2021.docx](#)
- Trabajador del transporte.
Link de acceso: [W T Chofer 1-11-21.docx](#)
- Trabajador del transporte.
Link de acceso: [W M Chofer 1-12-2021.docx](#)
- Ex delegado.
Link de acceso: [W M - Ex delegado 28-11-2024.docx](#)
- Ex trabajador y delegado y ex delegada.
Link de acceso: [W J y S 20-02-2024.docx](#)
- Militante de organización de izquierda.
Link de acceso: [W L 7-6-22.docx](#)

Documentales y videos

- Anda a lavar los platos, Punto de fuga cine. 2019. Disponible en: <https://play.cine.ar/INCAA/produccion/7593> (Ultimo acceso 20/08/2024)
- La sesenta: Crónicas de una lucha obrera. Colectivo silbando bombas. 2021. Disponible en: <https://play.cine.ar/INCAA/produccion/7619> (Ultimo acceso 20/08/2024)