

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

Conflictos sobre ruedas: nuevas y viejas estrategias de acción sindical. El caso ‘Camioneros’ en la post Convertibilidad

Gabriela A Pontoni*

Introducción

Después de años de transformaciones en el mundo laboral, el neoliberalismo no ha podido quebrantar la lógica histórica heredada por los sindicatos argentinos respecto de la representación colectiva de intereses de los trabajadores. Aún frente a los ajustes de ese período, hoy conviven en nuestro país dos lógicas de representación. Por un lado, aquella que busca representar las nuevas formas de trabajo y también a los desocupados y jubilados, encarnada en la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y las organizaciones que agrupa; y por otro lado, aquella representada por organizaciones nucleadas en la Confederación General del Trabajo (CGT) que aún sostienen su estructura tradicionalmente peronista, paternalista y centralizada, que representa al trabajador formal del modelo de producción fordista (Battistini, 2004; Etchemendy, 2011). Desde el año 2004 a la fecha (2011) la CGT es liderada por Hugo Moyano, Secretario General de la Federación de Camioneros y del Sindicato C.A.B.A.-Bs. As.

Frente a estas dos lógicas en la representación de intereses colectivos nos preguntamos cuáles son las características que adquieren los conflictos desarrollados por uno de los actores sindicales más relevantes de las relaciones laborales en Argentina a partir de 2003. Nos referimos a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios y los sindicatos adheridos a ella (que en conjunto denominaremos “*Camioneros*”).

Hemos considerado en nuestro análisis la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas a partir de 2003 en Argentina (Tarrow, 1997, Robinson, 2000; Bensusán, 2000) teniendo en cuenta cómo estos sindicatos han moldeado sus acciones a dicho contexto.

Entendemos que este actor sindical se ubica dentro del segundo modelo de representación, y su relevancia, como caso de estudio, está dada por el rol protagónico de los sindicatos al interior de las relaciones laborales en Argenti-

* Becaria CONICET con lugar de trabajo en el Instituto de Investigaciones Gino Germani. Docente UNLaM. E-Mail: gabriela.pontoni@conicet.gov.ar

na a partir de la post convertibilidad en un contexto de revitalización sindical (Senén González y Haidar, 2009).

Para dar respuesta a los interrogantes planteados estructuramos el trabajo del siguiente modo: en primer lugar se presenta una caracterización del actor sindical; en segundo lugar, esbozamos un marco teórico que nos permitió comprender e interpretar cómo los sindicatos pueden reforzar sus recursos de poder sindical y a la vez fortalecer sus capacidades para construirlo. Específicamente, profundizamos nuestro estudio sobre la capacidad de movilización y coordinación de los sindicatos, a partir del análisis de los conflictos laborales protagonizados por Camioneros en el período bajo análisis. En tercer lugar, presentamos los datos sobre los conflictos desarrollados por Camioneros entre 2006 y 2010 a nivel nacional, principalmente en el sector del transporte automotor de cargas. Finalmente, exponemos nuestras reflexiones sobre las características del conflicto en el marco de la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina a partir de 2003.

La Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios junto a los sindicatos adheridos a ella (“Camioneros”)

La representación colectiva de Camioneros, encabezada por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios, de la República Argentina agrupa a 24 sindicatos de primer grado¹, ubicados en todo el territorio nacional. El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que los comprende, es decir, que regula las relaciones laborales de los trabajadores que representa, es el N° 40 celebrado en 1989 (en adelante, 40/89).

Debemos señalar que la evolución de Camioneros ha sido paralela a la del actor empresario. Es decir, a medida que el transporte automotor de cargas (TAC) fue creciendo como medio privilegiado para el traslado general de la producción de nuestro país, también lo fueron haciendo las agrupaciones sindicales.

En tal sentido, el desarrollo y crecimiento del TAC por sobre los restantes modos de transporte se debió a dos procesos paralelos. Por un lado, la necesidad del sector productivo de trasladar en forma más efectiva, eficiente y flexible sus mercaderías; demanda a la cual el ferrocarril (a partir de la década de 1950) había dejado de ser funcional. Por otro lado y como consecuencia de esas nuevas necesidades, los ferrocarriles quedaron relegados al transporte de grandes

¹ De acuerdo a la normativa vigente, las asociaciones profesionales argentinas pueden agruparse en organizaciones de primer grado (sindicatos, uniones), de segundo grado (federaciones conformadas por sindicatos o uniones) y las de tercer grado (agrupan a los dos grados anteriores) (Abós, 1983,1989; Senén González, *et al*, 2009).

volúmenes de producción vinculados al sector primario. Debemos añadir que estos procesos se agudizaron durante los años noventa tras las concesiones de los principales ramales ferroviarios a capitales privados (C3T, 2007; Martorelli, s/f; Pontoni, 2011a).

Entre otros factores, esta supremacía del TAC, en términos productivos, ha coadyuvado al crecimiento de Camioneros como sindicato que representa a los trabajadores que se desempeñan en el sector. Respecto a qué actores componen el colectivo Camioneros, en el cuadro N° 1 hemos esquematizado su conformación detallando la cantidad de sindicatos de primer grado afiliados a la federación en tanto organización de segundo grado.

Cuadro N° 1: Mapa del actor sindical Camioneros

Estructura sindical - Organización	
Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios.	
Sindicatos Adheridos a la Federación con personería gremial	20
Sindicatos Adheridos a la Federación sin personería gremial o con personería en trámite	4
Sindicatos No Adheridos a la Federación – <i>Sindicato Único de Fleteros de La Republica Argentina</i> Sindicato de Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas Generales de la Zona Norte de la Pcia. de Santa Cruz. Asociación de Camioneros Profesionales y Conductores de Vehículos de Cargas en General de la Capital Federal y Pcia. de Bs. As. Sindicato de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios del Chubut.	4
TOTAL	28
Sindicatos de Transporte de Cargas fuera del CCT de Camioneros (40/89)	
Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM).	
Sindicato Único de Conductores de Motos de La Republica Argentina (S.U.C.M.R.A.)	
Sindicato Único de Trabajadores Repartidores En Motos.	

Fuente: elaboración propia en base a Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Estatuto de la Federación junto a las resoluciones del MTEySS referidas al otorgamiento de la personería gremial².

² En Argentina, la personería gremial es el reconocimiento estatal del sindicato con mayor representación de trabajadores al interior de cada rama de actividad económica. Esto implica que ese sindicato tendrá el monopolio de representación de determinado colectivo, pues es el único que puede negociar colectivamente, administrar la obra social (atención médica de los trabajadores), entre otros atributos de exclusividad (Abós, 1983, 1989; Senén González, et al, 2009; Art. 25 de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) N° 23.551).

En términos de alcance personal y sectorial, *Camioneros* representa 12 sub-ramas de actividad, que conforme a lo establecido en el CCT 40/89 y en el estatuto del Sindicato CABA - Bs. As. son: 1) Transporte de Cargas en General (corta y larga distancia), incluye: Conductor afectado a la recolección de materia prima láctea, ganado en pie y/o faenado; Conductores de camiones y/o camionetas de auxilio; Personal de maestranza y/o serenos; Taller; y Personal Administrativo (de empresas de transporte de cargas automotor); 2) Rama de Transporte pesado y grúas móviles, entre otros; 3) Rama Transporte de Caudales; 4) Rama Transporte de Clearing y Carga Postal; 5) Rama Servicio de Recolección y/o Compactación de Residuos y/o Barrido y Limpieza de Calles, Vía Pública y/o Bocas de Tormentas y Tareas Complementarias y/o Afines; 6) Rama Transporte y Distribución de Diarios y Revistas (y cualquier otro tipo de publicaciones); 7) Rama Transporte de Combustible Líquidos (sólidos, líquidos o gaseosos, a granel y/o fraccionados); 8) Rama Transporte de Materiales Peligrosos; 9) Rama Transporte y/o Logística para la Actividad Petrolera; 10) Rama de Expreso, Mudanzas y Encomiendas y/o Fletes al Instante; 11) Rama de Transporte y Distribución de Aguas, Gaseosas y Cervezas; 12) Rama de Operaciones Logísticas, Almacenamiento y Distribución.

Recientemente, se crearon las ramas de transporte de *fríos y congelados* y la de *corralones*, que aún no han sido incorporadas en el CCT ni en los estatutos pero que, según datos de informantes claves están en vías de serlo.

Esta mención de sub-ramas da cuenta de la *transversalidad de la representación* de intereses colectivos por parte de *Camioneros* a través de todo el entramado que integra la cadena de prestación de servicios de transporte y distribución de productos o recolección de desperdicios de distinta índole. Lo anterior, responde en parte a la incorporación de la palabra *logística* tanto en la nominación de la Federación como en la de varios sindicatos afiliados a ella (como por ejemplo el Sindicato CABA-Bs. As.).

En efecto, a partir de las resoluciones del MTEySS N° 110 del año 1999, en el caso de la Federación y la N° 144 del año 2003, para el Sindicato CABA-Bs. As., *Camioneros* pudo ampliar su representación a trabajadores de otras actividades económicas como carga y descarga de mercaderías, distribución y logística, entre otras, lo que le ha permitido disputar a otros sindicatos la representación de trabajadores pertenecientes a: correos, supermercados, establecimientos mayoristas, entre otros.

Este alcance personal de *Camioneros* suele entrar en colisión con la de otros sindicatos que por la actividad específica de la empresa donde se desempeñan los trabajadores, la representación le correspondería a otros sindicatos (como ocurre usualmente con la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Afines (FAECyS)). En general, estas disputas suelen darse en el marco de los conflictos por encuadramiento sindical que demandan la definición (ya sea por la vía administrativa o legal) de la organización sindical a la que le corresponde

representar determinado grupo de trabajadores de acuerdo a la actividad principal y específica que desarrolla la empresa donde se desempeñan.

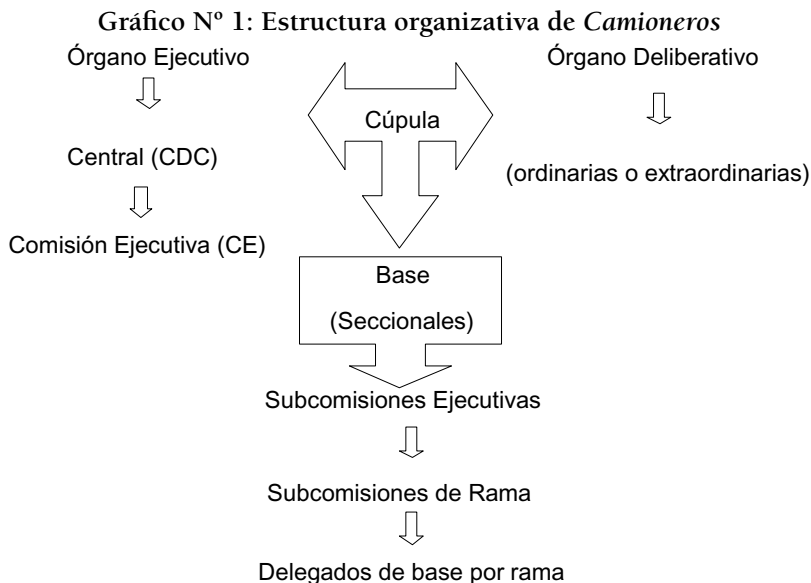
En definitiva, lo señalado hace viable y da sustento a la frase de Jimmy Hoffa (legendario líder sindical de los transportistas de EE. UU.) adoptada por Hugo Moyano (Secretario General del Sindicato CABA-Bs. As., de la Federación y también de la CGT) en su círculo íntimo: *“todo lo que rueda, es de Camioneros”*.³

De acuerdo a lo señalado hasta aquí, observamos que aun frente a la complejidad estructural que podría implicar la transversalidad en la representación de los diversos intereses de los trabajadores, y por tanto una presumible fragmentación y/o polarización de su fuerza colectiva, este actor ha sabido construir un entramado organizativo a nivel intrasindical que favorece la interacción entre las distintas sub-ramas de actividad económica que representa; lo cual, le permite atender las distintas demandas de los trabajadores.

En tal sentido, desde lo institucional, el Estatuto del Sindicato CABA-Bs. As. y el de la Federación indican que Camioneros, siguiendo la tradición verticalista del sindicalismo argentino vinculado a la CGT-sindicatos organizados por rama de actividad económica y no por oficio o profesión-; posee una estructura organizativa que si bien cuenta con una cúpula integrada por un Consejo Directivo Central (CDC) y una Comisión Ejecutiva (CE), en la base de la pirámide organizacional, es decir, a nivel Seccionales, existen un conjunto de Secretarios que forman las Subcomisiones Ejecutivas como así también Secretarios de las Subcomisiones de Rama. Estos últimos son los que mantienen contacto tanto con los delegados como con los trabajadores de base de cada sub-rama que representa Camioneros. Esta estructura organizativa se completa con un órgano deliberativo conformado por las Asambleas Generales ordinarias y las extraordinarias.

El funcionamiento interno del sindicato puede observarse en el siguiente esquema:

³ Para mayor detalle, véase: http://www.biografiasdepersonajes.com/videos/yt-5-qG1L_8FWeA



Fuente: elaboración propia en base al estatuto del Sindicato CABA-Bs.As y la Federación.

Respecto al *alcance o cobertura* de *Camioneros*, considerando el total de sub-ramas que representa, el CCT 40/89⁴ alcanza a unos 140.000 trabajadores asalariados formales.⁵

Ligado a lo anterior, otro dato de relevancia es la cantidad de trabajadores *afiliados* a *Camioneros*. De acuerdo a las distintas fuentes consultadas⁶ la afiliación de este colectivo se estima para 2011 en un 90%.

En síntesis, por lo señalado hasta aquí, podemos comprender por qué *Camioneros* a lo largo de los últimos cincuenta años ha pasado de ser un sindicato netamente de actividad a uno de oficio, cuya representación de trabaja-

⁴ La cobertura de la negociación colectiva en Argentina tiene carácter *erga omnes*, esto implica que los beneficios negociados colectivamente alcanzan a todos los trabajadores (afiliados o no) que se desempeñen en las actividades económicas cuyo ámbito de representación se encuentra en la órbita de un determinado CCT (Art. 8 de la Ley N° 14.250; Abós, 1983,1989; Senén González, *et al.*, 2009).

⁵ Dato estimado en función de la información suministrada por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), tomando como referencia a las personas que hayan optado por la Obra Social de Conductores, Camioneros y Personal del Transporte Automotor de Cargas o la de Choferes de Camiones. Este recorte metodológico se debe a que otras fuentes de información abarcan sectores de actividad más amplios impidiendo ver, cuantitativamente, la cantidad real de trabajadores que nuclea *Camioneros*.

⁶ El módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del MTEySS (<http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/eil/index.asp>); la DNAS-MTEySS y algunas fuentes periodísticas (Diario La Nación, 15/07/2007 y Revista El Aromo n° 47, 2009; Diario Ámbito Financiero, 16/9/11; Clarín, 16/9/11; Pagina /12, 20/9/11).

dores atraviesa distintas sub-ramas económicas que abarcan prácticamente la totalidad de la cadena de prestación de servicios de transporte y distribución de productos o recolección de desperdicios de distinta índole. Esta *transversalidad* en la representación de intereses colectivos se debe a dos factores, uno económico, vinculado a los cambios producidos en el sistema productivo de nuestro país; y desde lo institucional, a la incorporación de la palabra *logística* en la denominación de la Federación y del Sindicato CABA-Bs. As. No obstante esta complejidad que supone dicha transversalidad en la representación de intereses colectivos, a priori disímiles, la estructura de este sindicato, sin dejar de ser centralizada y verticalista, favorece la interlocución entre base y cúpula gracias a su organización por (sub) ramas de actividad (rama recolección, rama caudales, rama correos, etc.). Sin dudas, estas características le han permitido a Camioneros ampliar su base de representación no solo en relación al alcance de la cobertura de la negociación colectiva sino también en el aumento de afiliados disputados a otros gremios. Consecuentemente, creemos que esta expansión de Camioneros a lo largo de distintas sub-ramas de actividad genera el desafío de hacer frente a las demandas de los nuevos afiliados, las cuales pueden afrontarse gracias al ingreso de nuevos recursos materiales vía los aportes solidarios y las cuotas de afiliación sindical de los trabajadores.

Los recursos de poder y capacidades de los sindicatos. Una aproximación teórica

Muchas veces se utiliza el término *poder sindical* sin precisar cuáles son sus implicancias. La primera definición de *poder* posibilita asociarlo con un concepto relacional a partir del cual un determinado actor puede inducir a otro a efectuar una acción que no aceptaría bajo otras condiciones. No obstante, el poder no necesariamente hace referencia a una relación coercitiva y/o de presión, sino que también puede existir un intercambio o incluso persuasión. Así, el consenso también puede darse en un contexto de ejercicio del poder, en forma encubierta a través de mecanismos que se desconocen pero que son efectivos a la hora de persuadir al otro (Robinson, 2000).

Teniendo presente esta conceptualización del poder, retomamos algunas reflexiones de distintos autores sobre el poder de negociación de los sindicatos surgidas en los años noventa en el marco de la globalización (Levesque y Murray, 2004; Silver, 2005) y el neoliberalismo (Robinson, 2000; Bensusán, 2000).

Sobre el primer tema, la reflexión de Silver (2005) pone énfasis en observar si estamos asistiendo o no a una reconfiguración de la clase obrera frente a la dinámica cíclica del capitalismo histórico. Para ello, la autora distingue entre *poder asociativo* y *poder estructural* de los trabajadores. El *poder asociativo* hace referencia a la capacidad de organización (ya sea a través de un sindicato o de

un partido político); mientras que el *poder estructural* señala la capacidad de influencia de los sindicatos en el sistema económico.

Respecto al *poder estructural* de los sindicatos Silver (2005) sostiene que puede tornarse estratégico dependiendo del sector económico en el cual un determinado sindicato represente trabajadores. La autora subdivide este tipo de poder en *poder de negociación en el mercado de trabajo*, que se deriva del manejo de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo; y el *poder de negociación en el lugar de trabajo*, que se refiere a la situación estratégica que puede poseer un colectivo de trabajadores a la hora de negociar con los empresarios de un sector industrial o de servicios clave para la economía de determinado país o región. Respecto a esta categoría de análisis, por cuestiones idiomáticas y de aplicabilidad del concepto a los sindicatos en nuestro país, hemos decidido referirnos a ella como *poder de disrupción en el sector económico (de representación colectiva)*. Con esto, Silver (2005:15) entiende que los sindicatos tienen mayor o menor capacidad de negociación/presión y disrupción (*capacity of disrupt the entire economy*) de la cadena productiva (o de prestación de servicios) “hacia arriba” y “hacia abajo” de acuerdo al sector económico al que pertenezcan los trabajadores que representan. Los sectores que menciona como tales son: el agroexportador y los servicios de transporte tales como puertos, trenes, aeropuertos, entre otros.

Por su parte, al referirse al impacto de la globalización, Levesque y Murray (2004) señalan que los recursos que los sindicatos tienen para fortalecer su poder son de tres tipos: capacidad estratégica, capacidad de acción y las redes externas que hayan podido consolidar con otros actores sociales.

En relación al impacto del neoliberalismo sobre los sindicatos, tanto Robinson (2000) –en su análisis en EE. UU. y Canadá– como Bensusán (2000) –en México– establecen cuatro fuentes o recursos de poder: compromiso de los trabajadores; recursos materiales; amplitud y cantidad de trabajadores que representan, a lo cual suman las redes políticas que puedan establecer con otros actores sociales (tales como partidos políticos, movimientos sociales, intelectuales, proyección del sindicato a nivel internacional, etcétera) y la estructura institucional. A estos recursos los vinculan con cuatro tipos de capacidades: de movilización, de coordinación, estratégica y discursiva.

Tanto Robinson (2000) como Levesque y Murray (2004) sostienen que estas capacidades pueden convertirse en recursos de poder, a la hora de negociar con los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios), en tanto el sindicato en cuestión pueda utilizarlos estratégicamente aumentando su capacidad de presión. Respecto a esta última categoría, Frege y Kelly (2003) consideran que es observable a partir de tres factores: la capacidad política, el acceso a los medios de comunicación y el manejo de la agenda política. Es decir, cómo los sindicatos construyen poder a través de alianzas y/o coaliciones con el Estado; cómo transmiten sus demandas e influyen en la opinión pública; y, ligado a lo anterior, cómo instalan ciertos debates para influenciar la toma de decisiones del gobierno (Senén González y Medwid, 2007).

Por otro lado, la *estructura de oportunidades políticas y económicas* en las que los sindicatos deben desenvolverse se asocia a los recursos y capacidades. Entendemos como *oportunidades políticas* a la apertura de determinadas dimensiones y/o la generación de algunas circunstancias a partir de las cuales el entorno político alienta o no la acción colectiva de ciertos grupos (Tarrow, 1997), y *económicas* a aquellas que les permiten a los sindicatos influir en la toma de decisiones respecto a las medidas que inciden en la vida de los trabajadores (Bensusán, 2000; Silver, 2005); para ello, los sindicatos deberán establecer metas que les permitan manejar ciertos factores de la negociación en la arena política y económica.

La bibliografía analizada en esta sección subraya que la posibilidad de que los sindicatos logren sus metas de representación en pos de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores está vinculada a sus *recursos poder*. Estos, a su vez, provienen principalmente de sus *capacidades* para utilizarlos y desplegarlos de forma tal que les permitan modificar y/o mejorar las relaciones con los restantes actores de las relaciones laborales. Asimismo, entendemos que el despliegue de esos recursos y capacidades estará influenciado por la *estructura de oportunidades políticas y económicas* del contexto.

En base a lo anterior, analizaremos con mayor profundidad las capacidades de *coordinación y movilización* para luego poder caracterizar los conflictos protagonizados por Camioneros en el período analizado.

La capacidad de movilización y coordinación de los sindicatos

De acuerdo a lo reseñado por Robinson (2000) la capacidad de *movilización* les permite a los sindicatos activar a sus miembros para lograr alcanzar sus objetivos, pero también, puede incluir el hecho de hacer partícipe de sus demandas al público en general. Esta capacidad puede medirse por el *tiempo* que los miembros dedican a este tipo de actividades pero también por el *tipo de acciones* que están dispuestos a emprender para que sus reclamos sean oídos. En forma articulada a la *movilización*, la capacidad de *coordinación* les posibilita a los sindicatos organizar sus acciones. Esto puede darse tanto en un nivel *vertical*, es decir promover la acción colectiva en forma conjunta a través de los distintos niveles de la organización sindical (local, nacional o internacional); u *horizontal*, esto es aunar esfuerzos con otros sindicatos (tengan o no una organización a nivel nacional que los apoye) a fin de llevar adelante sus demandas o acciones en forma conjunta.

Para profundizar nuestro análisis sobre estas capacidades, tomamos también la propuesta teórica y metodológica de Shorter y Tilly (1985) que nos permitió observar⁷, según la variación del número de huelguistas por huelga y la canti-

⁷ Cabe aclarar, que el estudio de estos autores se plantea en el largo plazo, mientras que nuestro período de análisis es de corto plazo, por lo que no podríamos hablar de una transformación

dad de jornadas no trabajadas, la magnitud, la frecuencia y el alcance de una determinada huelga⁸.

Estos autores sostienen que cómo se utilice la huelga y la frecuencia con que se lo haga varía de acuerdo a cada país y época en que se la analice. Asimismo, estará íntimamente ligada a los acuerdos existentes entre los líderes sindicales y aquellos que ejercen el poder desde el Estado.

En esa dirección, esos autores señalan que la huelga a lo largo de los dos últimos siglos se ha transformado en un arma política. Para ellos, los intereses de carácter económico sólo pueden expresarse en tanto estén mediatizados por una institución que viabilice la organización y coordinación de la acción colectiva⁹. A su vez, la presencia de esas organizaciones impulsa la lucha por el poder político convirtiendo a la huelga en el mecanismo privilegiado para tal fin.

Entonces, de acuerdo a lo señalado, la organización obrera es uno de los componentes claves en el desarrollo del conflicto. La aparición de sindicatos centralizados con cierta coordinación y administración de la acción colectiva, favoreció la extensión y dimensión respecto al alcance del conflicto. En tal sentido, Shorter y Tilly entienden que el tipo de tecnología industrial y la forma que adopte la organización sindical determinan las características de movilización de los trabajadores.

Por ello, uno de los modelos de movilización que proponen, es el “artesanal”. Este combina un alcance geográfico limitado, con una alta participación de los trabajadores a través de sindicatos que promueve una concientización clara respecto a la solidaridad ocupacional. Según su interpretación de la fase de huelgas desplegada durante la segunda posguerra, este modelo moviliza a trabajadores profesionales cualificados pertenecientes al sector científico. En tal sentido, sostienen que si esto es válido, habría un enorme cambio estructural del conflicto cuyo origen sería el cambio tecnológico.

El otro modelo de movilización propuesto por Shorter y Tilly (*Ibid.*), denominado “industrial”, combina un mayor alcance territorial, pero con menor participación a nivel de planta, sin que necesariamente exista una clara iden-

de la huelga en el mismo sentido que esos autores lo hicieron. Sin embargo, los indicadores que utilizaron nos permiten tener un primer acercamiento a la configuración de los conflictos y el tipo de movilización y coordinación de Camioneros. En este sentido, intentaremos describir y establecer un “modelo de movilización” a partir de los datos analizados.

⁸ Siguiendo a Shorter y Tilly (1985), entenderemos por *huelga* a la acción colectiva a través de la cual los trabajadores retienen su fuerza de trabajo o los servicios que prestan. Sin embargo, en nuestro estudio analizaremos no solo huelgas sino *conflictos laborales*. Se entenderá por tales a la serie de hechos llevados a cabo por un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar reivindicaciones laborales (TOE, 2007). Según esta definición, un *conflicto laboral* puede incluir distintas acciones colectivas como huelgas, marchas, bloqueos, movilizaciones, etcétera.

⁹ Para Shorter y Tilly (1985:28) la acción colectiva “consiste en la aplicación de algunos recursos mancomunados de una parte de la población en beneficio de los objetivos comunes de la misma”.

tificación desde lo profesional, sino que se sigue lo que los ideólogos de las centrales sindicales proponen. En otros términos, las bases, en este modelo de movilización, estarían más distanciadas de la cúpula.

En resumen, Shorter y Tilly (1985), plantean que la huelga, en tanto acción colectiva, es un arma política ligada a las negociaciones e intercambios existentes entre los líderes sindicales y aquellos que ejercen el poder desde el Estado. A su vez, los autores entienden que para que la huelga sea usada en esos términos serán las organizaciones sindicales formalmente establecidas las que viabilicen su éxito. Veremos qué sucede con nuestro caso de estudio.

Para sistematizar lo expuesto hasta aquí, presentamos a continuación un cuadro (n° 2) en el que se plasmó esta construcción conceptual entre recursos de poder y las capacidades para construirlos.

Cuadro n° 2: Recursos de poder sindical y capacidades de los sindicatos para construirlos.

Autores Recursos/ Capacidades	Shorter y Tilly (1985)	Robinson (2000) Bensusán (2000)	Levesque y Murray (2004)	Silver (2005)	Frege y Kelly (2003)
Recursos de poder	*Organización Obrera centralizada ↓	*Compromiso/Identificación Trabajadores – Sindicato *Estructura interna del sindicato *Amplitud y cantidad de trabajadores que representa *Redes políticas y relación con otros actores sociales *Recursos materiales	*Solidaridad interna *Solidaridad externa	*Poder asociativo *Poder estructural	
Capacidades para fortalecer e implementar esos recursos de poder	*Coordinación y organización de la acción colectiva. * Modelo de movilización artesanal y/o industrial	*Capacidad de movilización *Capacidad de coordinación (horizontal o vertical) *Capacidad estratégica *Capacidad discursiva	*Capacidad de acción *Relaciones con otros actores sociales. *Capacidad estratégica	*Poder de negociación en el mercado laboral. *Poder de negociación según sector económico	*Capacidad de presión/negociación

ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS Y ECONÓMICAS

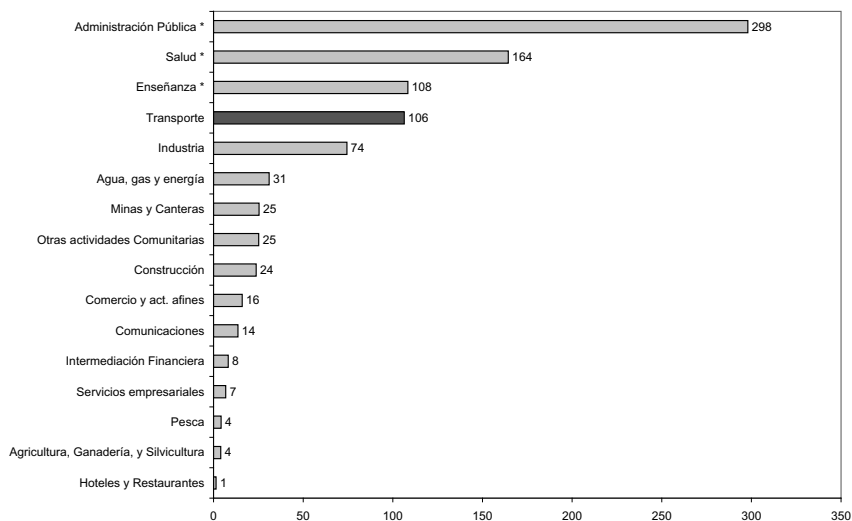
Fuente: Elaboración propia en base a los autores citados.

Camioneros: presentación de los datos sobre conflictos laborales 2006-2010

En este apartado nos proponemos estudiar los conflictos laborales desplegados por *Camioneros* con el fin de dilucidar cuál es la capacidad de movilización de este actor a partir del análisis, principalmente, de la duración de los conflictos y la cantidad de trabajadores que participan de ellos. A tales efectos, hemos tomado como referencia los datos suministrados por la base de conflictos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del MTEySS iniciada en 2006.¹⁰ En tal sentido, el recorte temporal de nuestro análisis se ajusta a la disponibilidad de esos datos.

Comenzamos nuestro estudio analizando la cantidad de conflictos con paro del sector transporte -dentro del cual se encuentra Camioneros- respecto de otros sectores económicos. Observamos que no es uno de los sectores que más conflictos ha sostenido entre 2006 y 2010. De hecho, durante dicho periodo se encuentra en cuarto lugar, con un promedio anual de 106 conflictos con paro, precedido por la Administración Pública (298), la Salud (164) y la Enseñanza (108) (Grafico N° 2).

Grafico N° 2: Promedio anual de conflictos laborales con paro, según actividad económica. 2006-2010

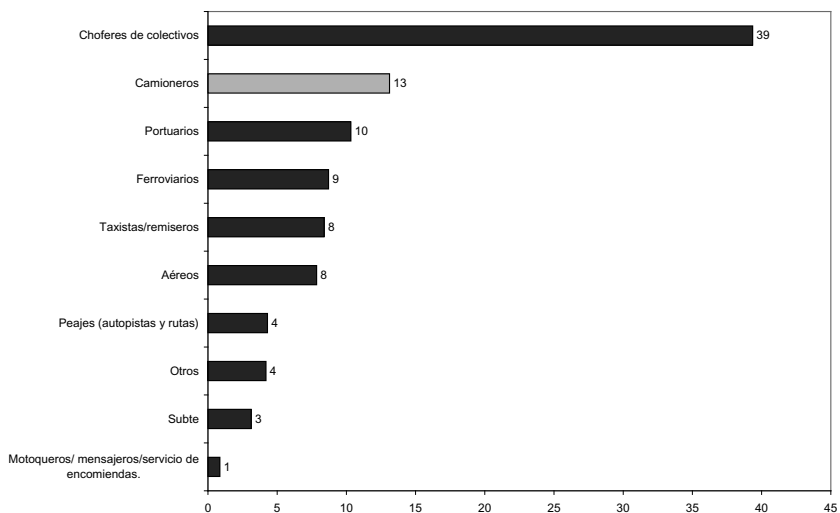


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT-SSPTyEL-MTEySS

¹⁰ Para consultar su metodología véase: <http://www.trabajo.gov.ar/estadisticas>, como así también TOE, 2007. Agradecemos los datos y aportes del equipo de *Conflictos Laborales* de la DERT-SSPTyEL-MTEySS coordinado por R. Spaltenberg, en especial a la Lucila Baldi.

En sintonía con lo anterior, si se analiza el mismo indicador al interior de la rama *transporte*, también se observa que Camioneros (con el 13% de los conflictos laborales del período) no está entre los sindicatos que más conflictos ha protagonizado, sino que lo preceden los Choferes de colectivos (39%) (Grafico N° 3).

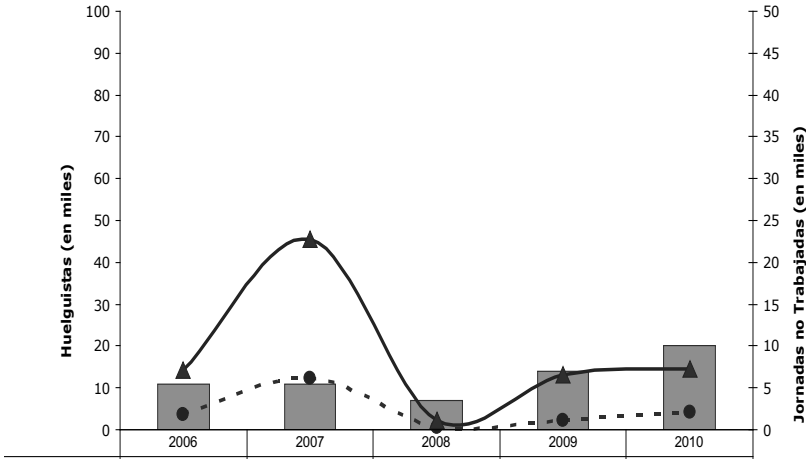
Grafico N° 3: Total de conflictos laborales acumulados del Sector Transporte. 2006-2010. En %



Fuente: Elaboración propia en base a datos DERT-SSPTyEL-MTEySS

Continuando nuestro análisis, al enfocarnos en los conflictos desarrollados específicamente por los Camioneros del transporte automotor de cargas, se observa que durante 2006-2010 la cantidad de conflictos laborales desplegados ha sido relativamente estable, aunque durante la crisis económica mundial de 2008, y tras las elecciones presidenciales de 2007, se observa un declive en la cantidad de reclamos (7 conflictos); mientras que hacia 2010 (es decir, a la salida de esos procesos) hay un repunte en la cantidad de conflictos llevados a adelante por ese actor (20 conflictos) (Gráfico N° 4).

Gráfico n° 4: Cantidad de huelguistas, jornadas no trabajadas y conflictos con paro en Camioneros del Transporte Automotor de Cargas. 2006-2010.



Fuente: DERT-SSPTyEL-MTEySS

Por su parte, la evolución de la cantidad de huelguistas, esto es, la cantidad de trabajadores que participan en los conflictos laborales de Camioneros, muestra cierta fluctuación a lo largo del período. Esto se evidencia por el crecimiento tanto en la participación de huelguistas como en las jornadas individuales no trabajadas en 2007 y por la disminución de la cantidad de huelguistas en 2008.

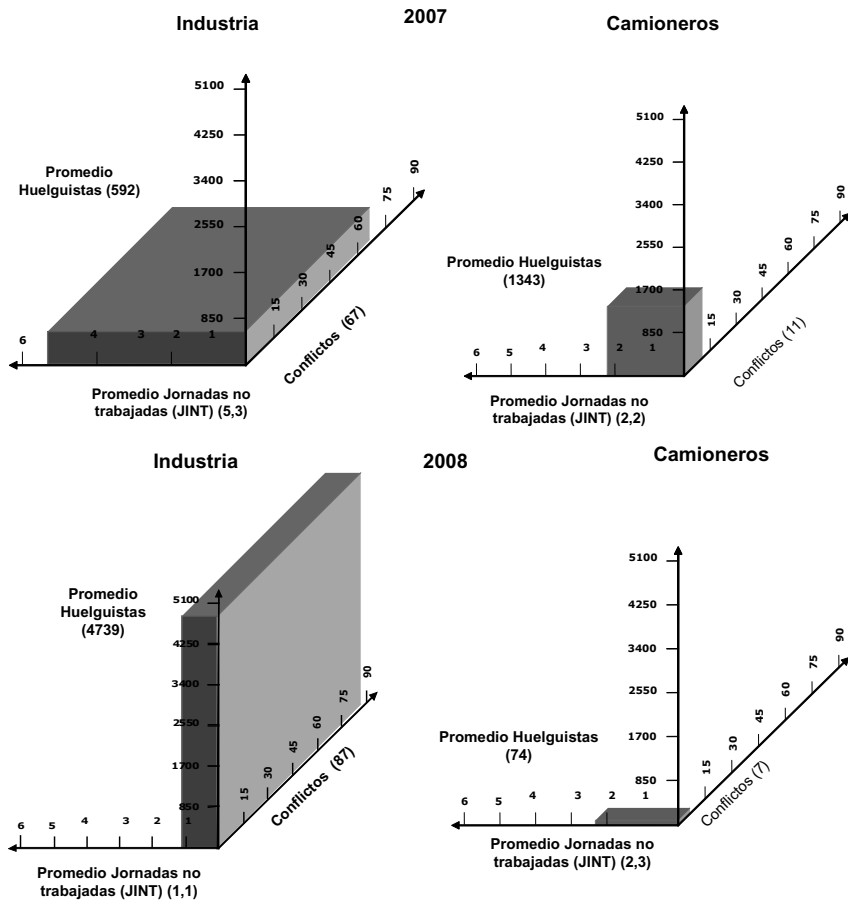
Durante 2007 se produjeron la misma cantidad de conflictos que en 2006 (11), sin embargo, en 2007 se movilizaron 12.270 huelguistas, mientras que en 2006, lo hicieron sólo 3560 (30% más). Este incremento no se debe a una huelga general del transporte ni mucho menos, sino que se explica por dos conflictos puntuales. Uno, implicó a 3500 trabajadores de las distribuidoras de aguas y gaseosas vinculadas a las empresas Quilmes y Pepsi (en reclamo del pago de salarios atrasados), y el otro a casi 4000 trabajadores de empresas de caudales (que reclamaban el incremento de la seguridad en el transporte de valores). Ambos conflictos se desplegaron a nivel nacional.

En cambio, en 2008 la disminución en la cantidad de huelguistas puede encontrarse en la amenaza de la repercusión de la crisis económica mundial en nuestro país. Eso desalentó la demanda del sindicato frente a un posible cambio en la estructura de oportunidades económicas que alterarían las condiciones de crecimiento de los años anteriores.

En lo que respecta a jornadas individuales no trabajadas, en el gráfico se observa que la tendencia de dicha variable acompaña la fluctuación evidenciada en la cantidad de huelguistas. Sólo hacia el final del período notamos cierta estabilidad en los indicadores analizados hasta aquí.

Frente a los datos analizados nos planteamos contrastar la cantidad promedio de jornadas no trabajadas por huelguista y de huelguistas por conflicto entre Camioneros y el sector industrial, con el fin de observar la magnitud y configuración que adquieren los conflictos en ambos grupos. A tales efectos, tomamos como años testigos el 2007 y el 2008. En el primer caso, se evidencia la mayor cantidad de trabajadores que participan de los conflictos que afrontó Camioneros entre 2006 - 2010 y en el segundo, es el año en que se registró mayor cantidad de huelguistas en el sector industrial (Gráfico N° 5).

Gráfico N° 5: Comparación de promedios anuales de jornadas individuales no trabajadas y cantidad de huelguistas de los conflictos con paro entre el sector industrial y Camioneros. 2007 y 2008.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DERT-SSPTyEL-MTEySS

Lo que observamos durante el año 2007 fue que si bien la capacidad de movilización y participación de trabajadores en los conflictos protagonizados

por Camioneros es significativa (1343 huelguistas promedio por conflicto), su duración es relativamente corta (2 jornadas por huelguista), si se lo compara con los promedios generales de los conflictos con paro del sector industrial (592 huelguistas promedio por conflicto y 5,3 jornadas por huelguista). Sin embargo, durante 2008, frente a la crisis económica internacional, la configuración de los conflictos desarrollados por Camioneros presenta otras características. La cantidad promedio de huelguistas por conflicto disminuye notablemente (74) pero las jornadas no trabajadas se mantienen (2,3) mientras que en el sector industrial aumentan los huelguistas por conflicto (4739) aunque las jornadas no trabajadas por huelguista disminuyen (1,1).

De acuerdo a los datos analizados inferimos que los conflictos en Camioneros acompañan el ciclo económico y frente a la crisis disminuyó la cantidad de conflictos junto a los demás indicadores de conflictividad como la cantidad de huelguistas por conflicto. Sin embargo, la cantidad de jornadas no trabajadas se mantuvo estable.

Asimismo, esto nos muestra que la visibilidad y/o relevancia pública y mediática, en tanto capacidad de presión del sindicato (Frege y Kelly, 2003), que adquieren los conflictos de Camioneros¹¹, no se explica solamente desde el análisis cuantitativo. Creemos que existen otros factores que están mediando en la importancia que alcanzan dichos conflictos. Es decir, ni el promedio de huelguistas por conflicto ni el de jornadas individuales no trabajadas, como tampoco la cantidad de conflictos con paro protagonizados por Camioneros justifican, por sí solos, su visibilidad. A nuestro juicio, es la amenaza *virtual y/o potencial* de las demandas de corte de la cadena de abastecimiento de actividades ligadas a la prestación de servicios de transporte, distribución de productos o recolección de desperdicios, lo que incrementa el *poder de disrupción en el sector económico* (Silver, 2005) de Camioneros, a la vez que fortalece su capacidad de *presión/negociación* (Frege y Kelly, 2003) sobre los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios).

A su vez, no sólo adquiere importancia lo que podría llegar a implicar una huelga general en los sectores donde el sindicato representa trabajadores -que para el período de referencia no se ha registrado ninguna, aunque sí algunas amenazas- sino que al interior de cada sub-rama de actividad (como en el caso del conflicto en la sub-rama de transporte de caudales) o en un conjunto de empresas del sector (como evidenciamos en el caso de las distribuidoras de bebidas de las empresas Quilmes y Pepsi), los conflictos "*parciales*" cobran relevancia por sí solos. Es decir, si sólo la cantidad promedio de huelguistas prácticamente se triplicó como resultado de esos conflictos, esto señala el al-

¹¹ Esto se evidencia a partir de la cobertura de los medios de comunicación de los conflictos de Camioneros en los que asiduamente se publican noticias sobre el gremio. Fuentes relevadas: Clarín (etiqueta *Camioneros*), La Nación (Tags *Camioneros*), Página 12, El Cronista Comercial y Ámbito Financiero. También un trabajo sobre el tratamiento de los medios del discurso del sindicato puede verse en Coscia, 2007 y 2011.

cance y las implicancias que estos adquieren al interior del sector transporte en nuestro país (Silver, 2005; Pontoni, 2011 a, b).

En síntesis, en lo que se refiere al análisis de los datos expuestos podemos decir que: en primer lugar, la cantidad de conflictos laborales tuvo algunas oscilaciones durante el periodo, con una importante participación de los trabajadores. En segundo lugar, durante 2007 se registró un pico en la cantidad de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas, lo cual nos llevó a pensar sobre la especial relevancia que adquiere el conflicto en el sector transporte; no tanto en términos cuantitativos (dado que esos incrementos responden tan sólo a dos conflictos puntuales), sino por la potencialidad disruptiva que tiene el transporte en la actividad económica de un determinado país o región (Silver, 2005). Por último, al analizar la cantidad de conflictos con paro desarrollados por Camioneros comprendimos que esa potencialidad del conflicto aumenta si se considera la *transversalidad* en la representación de trabajadores que tiene este actor a lo largo de la cadena de prestación de servicios de transporte y distribución de productos o recolección de desperdicios de distinta índole.

Conclusiones

Este trabajo tuvo por objetivo continuar profundizando nuestro análisis (Pontoni, 2011 a, b y c) a través de la caracterización de los conflictos protagonizados por Camioneros en el marco de la estructura de oportunidades políticas y económicas abierta en nuestro país a partir de la post Convertibilidad. Concretamente, nos interesó saber cuál ha sido la capacidad de movilización y coordinación de este actor, tomando como referencia el análisis del conflicto.

Parte del marco conceptual propuesto nos permitió estudiar cómo los sindicatos, para poder materializar sus objetivos de representación, deben fortalecer tanto sus *recursos de poder* como sus distintas *capacidades* (estratégica, discursiva, de movilización, de coordinación, entre otras) a la hora de modificar y/o mejorar sus relaciones con los restantes actores de las relaciones laborales (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003; Levesque y Murray, 2004; Silver, 2005).

Interpretamos que la *capacidad de movilización y coordinación* que posean los sindicatos va a estar íntimamente ligada a la estructura de oportunidades políticas y económicas del contexto (Tarrow, 1997) como así también a la organización y estructura del sindicato (Shorter y Tilly, 1985).

En tal sentido, los resultados de los datos que hemos analizado indican que tres años después de iniciados los cambios políticos y económicos en Argentina a partir de 2003, Camioneros supo aprovechar por un lado la recuperación económica experimentada en nuestro país durante esos años, producto de un crecimiento sostenido de actividad y un tipo de cambio competitivo que impulsó

la demanda laboral en el sector formal¹² (Palomino y Trajtemberg, 2006); y por otro lado, los espacios de diálogo tripartito abiertos por los gobiernos del Dr. Kirchner (2003-2007) y la Dra. Fernández de Kirchner (2007-2011) para discutir salarios y condiciones de trabajo, dando lugar a una mayor participación de los sindicatos, empresas y el Estado en el ámbito de las relaciones laborales (RRL) de nuestro país e impulsando la negociación colectiva, la reaparición de los conflictos laborales desplazando a los sociales y el incremento de la afiliación sindical (Senén González, et al., 2009).

En efecto, observamos que durante ese período el sindicato ha utilizado el conflicto como arma política (Shorter y Tilly, 1985) lo que le permitió negociar tanto con empresarios como con el Estado distintos aspectos vinculados a lo laboral y también a lo sectorial, valiéndose de su *poder de disrupción en el sector económico* (Silver, 2005) dada la centralidad que adquiere el transporte en la estructura económica de nuestro país (Pontoni, 2011a).

Por lo señalado, nuestro análisis nos permite decir que el peso público-político de los conflictos de Camioneros no se explica tan solo por su *capacidad de movilización y coordinación* sino que esas capacidades se potencian debido a su *transversalidad* en la representación de trabajadores de distintas sub-ramas de actividad económica ligadas al transporte y distribución de productos así como recolección de residuos. Como señaláramos en la primera parte de nuestro trabajo, este actor representa, además del transporte de cargas automotor, a otras 13 sub-ramas de actividad entre las que se encuentran: el transporte de correspondencia (correos privados), el de caudales, la recolección de residuos, los operadores logísticos y la distribución de aguas y gaseosas, entre otras actividades.

Teniendo en cuenta tanto las características que adquieren los conflictos desarrollados por Camioneros como los rasgos propios en cuanto al alcance de su representación y organización interna, podemos decir que de acuerdo a los modelos de movilización propuestos por Shorter y Tilly (1985), este actor ha configurado un esquema que combina aspectos del modelo “artesanal” (mayor participación y solidaridad ocupacional entre los trabajadores) y del “industrial” (mayor alcance territorial).

En suma, los datos presentados y analizados, nos permiten concluir que la considerable capacidad de *movilización y coordinación* de Camioneros acompaña las fluctuaciones del ciclo económico (gráfico n° 5). No obstante, su *transversalidad* en la *representación* de trabajadores pertenecientes a distintas ramas de actividad económica, lo fortalecen en términos de *poder de disrupción en el sector económico* (Silver, 2005) y consecuentemente, en su capacidad de *presión/negociación* (Frege y Kelly, 2003) dentro del sistema de relaciones laborales argentino.

¹² La tasa de empleo no registrado disminuyó del 38% en 2002 al 35% en 2011 (BEL-MTEySS).

BIBLIOGRAFÍA

- Abós, A. (1983). La columna vertebral. Serie Sindicatos y Peronismo. Bs. As., Argentina: Ed. Legasa.
- Abós, A. (1989). El modelo sindical argentino, autonomía y Estado. Bs. As. Argentina: Fundación Friedrich Ebert.
- Argumedo, A. (2009). Peronismo o pejotismo. En Página 12. [en línea]. [consulta: 19 de octubre 2009] <<http://www.pagina12.com.ar>>.
- Battistini, O. (2004). Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva (pp. 22-44). En El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. (Battistini, O., Coord.). Bs. As.: Prometeo.
- Bensusán, G. (2000). El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos. [en línea]. [consulta: 10 de octubre 2010]. < lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Bensusan.PDF >
- Centro Tecnológico de Transporte, Tránsito y Seguridad, Universidad Tecnológica Nacional (C3T-UTN), (2007). El Transporte Automotor de Cargas en la Argentina. Secretaría de Extensión Universitaria, Universidad Tecnológica Nacional, [en línea], publicado en Mayo de 2007 [fecha de consulta: 18/05/2010]. Disponible en <http://www.edutecne.utn.edu.ar/transporte/transporte-carga.html>
- Coscia, V. (2007). La construcción de víctimas y victimarios. Conflictos gremiales en medios masivos. Ponencia presentada en el 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- Coscia, V. (2011). Conflictos de encuadramiento: representaciones mediáticas de la oposición Moyano-Cavaleri. Ponencia presentada en el 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- Etchemendy, S. (2011). “El retorno del gigante. Resurgimiento, con ventajas y vicios, del modelo gremial argentino”. En *Le Monde Diplomatique*, N° 142, 4-5, Abril 2011.
- Frege, C. y J. Kelly (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*. 9, n° 1, 7-24. London: Sage Pubs.

- Ghigliani, P. (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. En *Conflicto Social, Revista del Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social*, Instituto de Investigaciones Gino Germani - Facultad de Ciencias Sociales – UBA, Año 2. N° 2, [en línea] [consulta: 18 de febrero 2011] <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/conflictosocial/revista>
- Lévesque, C. y Murray, G. (2004). El poder sindical en la economía mundial. [en línea]. [consulta: 15 de febrero 2011]. <<http://www.mrafundazioa.org>>.
- Martorelli, P. (s/f), “Argentina sobre rieles”, Informe del Instituto Argentino de Ferrocarriles (IAF).
- Palomino, H.; Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina (pp.47-68). En *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, Julio - diciembre 2006. Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social, Bs. As. Argentina.
- Pontoni, G. (2011 a). El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post Convertibilidad. [en línea]. [consulta: 11 de marzo 2011]. http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3t_poder_al_volante.utn
- Pontoni, G. (2011 b). Estrategias sindicales a partir de la construcción de identidad y compromiso de los trabajadores. El caso “Camioneros” en la post-convertibilidad. Ponencia presentada en el 10º Congreso ASET, 03 al 05 de agosto 2011. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/10/contenido.htm>
- Pontoni, G. (2011 c). Estrategia sindical en los conflictos del transporte automotor de cargas (TAC). El caso “Camioneros” 2006-2010. Ponencia presentada en las IX Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. 08 al 12 agosto 2011. Disponible en: http://www.jornadassocio.sociales.uba.ar/data/pdf/mesa36/M36_Gabriela_A._Pontoni.pdf
- Robinson, I. (2000). Union strategic responses to neoliberal restructuring, Canada and United States, 1979-2000. [en línea]. [consulta: 10 de octubre 2010]. <lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Robinson.pdf>
- Senén González, C. y Medwid, B. (2007). Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina post-devaluación: el caso del sector aceitero (pp. 207-231). En *Estados y sindicatos en perspectiva Latinoamericana*. (Fernández, A., Ed.). Bs. As.: Prometeo.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D., Medwid, B. (2009). La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007 (pp.117-140). En *Trabajo y relaciones*

- laborales en Argentina, sector formal e informal. Senén Gonzalez, C. y Schettini, P. (Comps.). Bs. As., Argentina: Prometeo-UNLaM.
- Senén González, C.; Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET), 14, N° 22, 5-32. Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo.
- Silver, B. (2005). Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870. Capítulos 1 a 4. Madrid: Akal.
- Tarrow, S. (1997). El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Madrid: Alianza Editorial.
- Shorter, E.; Tilly, Ch. (1985) [1974]. Las huelgas en Francia 1830-1968. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TOE (2007), “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007”. Trabajo, Ocupación y Empleo (TOE), Serie de Estudios 7, Noviembre 2007, (17-35). Bs. As., Argentina: SSPTyEL, MTEySS.

Bibliografía normativa

- Ley Nacional N° 23.551; “Ley de Asociaciones Sindicales” (LAS); 23 de marzo de 1988; 22 de abril de 1988; y su Decreto Reglamentario 467/1988; 14 de abril de 1988; 22 de abril de 1988.
- Ley Nacional N° 14.250; “Convenios colectivo de trabajo”; 29 de septiembre de 1953; 20 de octubre de 1953.
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 40; 26 de diciembre de 1988; Homologado 24 de enero de 1989.