

Voces: ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES ~ TRABAJADOR ~ DERECHOS DEL TRABAJADOR ~ DERECHOS SINDICALES ~ CONFLICTO DE TRABAJO ~ REPRESENTACION SINDICAL ~ DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ~ CAMIONERO ~ NEGOCIACION COLECTIVA

Título: La disputa por la representación vía los conflictos por encuadramiento sindical. El caso camioneros en la Argentina¹

Autor: Pontoni, Gabriela²

Publicado en: La Ley Online;

Cita Online: AR/DOC/3584/2013

Sumario: I. Introducción. — II. Breve repaso del abordaje de los conflictos por encuadramiento sindical desde la mirada del derecho del trabajo y las relaciones laborales. — III. Análisis general del desarrollo de los conflictos por encuadramiento sindical en Argentina. — IV. El caso Camioneros. Su disputa por la representación sindical. — V. Reflexiones finales

Abstract: "La relevancia que adquirieron los conflictos por encuadre sindical en la escena laboral muestra indicios no sólo de una "crisis" de representación sindical —en el sentido civil y estadístico del término—, sino que principalmente plantea desafíos de representatividad a los gremios, de cara a las estrategias de subcontratación y tercerización de las empresas que, en algunos casos, se traducen en una precarización de las condiciones de trabajo de aquellos que representan."

Introducción

La irrupción de los conflictos por encuadramiento sindical en la escena laboral no puede separarse de la reconfiguración política y económica iniciada en Argentina en 2003. Reconfiguración que se apoya en la recuperación económica, el crecimiento sostenido del nivel de actividad y un tipo de cambio competitivo que impulsó la demanda laboral en el sector formal (Palomino y Trajtemberg, 2006)³. En ese marco, la expansión del empleo se explica a partir del crecimiento de los asalariados registrados en el sector privado (66%) respecto del total de puestos formales generados entre 2002 y 2009. El resto del crecimiento de puestos formales corresponde al incremento de los trabajadores independientes (21%) —representados por los inscriptos en el régimen de monotributo— y el empleo público (12%).

Así, la evolución del mercado de trabajo muestra una dinámica favorable a la incorporación de trabajadores que se encontraban insertos en puestos precarios (no registrados o cuentapropistas informales) o estaban desocupados. De esta forma, paulatinamente comenzaron a revertirse algunos de los factores que precarizaban el empleo. Por ejemplo, tomando como referencia el I trimestre 2013, la tasa de empleo no registrado (es decir, la relación entre el empleo no registrado en la seguridad social y el total de asalariados) se ubica en un 32% (BEL-MTEySS)⁴. Sin embargo, hacia fines de 2003 ese indicador comprendía a prácticamente el 50% del total de asalariados (MTEySS, 2010: 35)⁵. Esto significa que si bien persisten ciertos rasgos de segmentación en el mercado de trabajo, la evolución de este indicador durante los últimos 10 años sugiere, al menos, un significativo retroceso del empleo no registrado. Por su parte, en 2002 los desocupados representaban el 21,5% de la población económicamente activa, mientras que en 2010, pasaron a configurar el 7,9% (MTEySS, 2010: 29-40). Paralelamente, este proceso de incorporación de trabajadores al mercado formal de trabajo favoreció una mejor distribución del ingreso. Así lo demuestra el descenso de la desigualdad del 14% entre los años 2004 y 2008, medida por el Coeficiente de Gini. De hecho, uno de los factores explicativos de ese descenso responde a los ingresos laborales de los distintos grupos ocupacionales (Trujillo y Villafañe, 2011:246-247)⁶.

Como consecuencia de aquel contexto se reinauguraron espacios de diálogo tripartito entre los sindicatos, las empresas y el Estado que impulsaron la discusión salarial y de condiciones de trabajo vía la negociación colectiva. Al mismo tiempo, este proceso fue acompañado por el incremento de la afiliación sindical, sumado a la reaparición de los conflictos laborales (Senén González y Haidar, 2009 a; Senén González y Del Bono, 2013; Etchemendy, 2011 a; b)⁷.

En ese marco de reapertura de la discusión y negociación tripartita en materia laboral se inscriben los *conflictos por encuadramiento sindical*, cuya dinámica proponemos analizar en este artículo, tomando como caso de estudio a *Camioneros*.

Consideramos como “*Camioneros*” al conjunto de organizaciones de primer grado que componen la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios. Entre ellas se distribuyen la representación sindical de trabajadores que se desempeñan en 17 sub-ramas de actividad económica, las cuales integran, a grandes rasgos, los sectores de transporte automotor de cargas, logística y servicios anexos. Este dato no es menor a la hora de interpretar las disputas por la representación de distintos colectivos de trabajadores que se desempeñan en los diversos sectores productivos de la economía argentina, los cuales están atravesados por la prestación de servicios de transporte de cargas automotor y logística, entre otros.

Metodológicamente, se realizó un estudio de corte cualitativo que favorece una mirada reflexiva de las ciencias sociales sobre la realidad que se pretende explicar (Stake, 1994)⁸, buscando, al mismo tiempo, priorizar la particularización y profundización en el análisis del “caso”. Para lograr la validez del trabajo de investigación se efectuó una triangulación entre datos primarios y secundarios, lo que posteriormente facilitó la interpretación de la información empírica con las referencias teóricas desarrolladas, y de ese modo responder al objetivo de investigación planteado en este trabajo.

Con tales fines, en lo que respecta al proceso de recolección de *datos primarios*, se consultó a distintos actores clave del sector, con el fin de llevar a cabo las entrevistas acerca de las características que asumen los conflictos por encuadramiento sindical liderados por *Camioneros*.

La selección de los entrevistados se efectuó a través de una muestra intencional, en la que se contemplaron los relatos de: 1) Dirigentes sindicales, tanto de la Federación de *Camioneros* como del Sindicato CABA - Bs. As., y también de representantes legales del gremio; 2) Representantes de las principales cámaras empresarias del sector: transporte y logística, aguas y gaseosas; 3) Personal jerárquico vinculado al manejo de personal de empresas de las sub-ramas: transporte, logística y correos (gerentes de recursos humanos, jefes de relaciones laborales, entre otros) 4) Funcionarios y ex funcionarios estatales ligados a la cartera laboral.

Por otro lado, la recolección de *datos secundarios* para abordar el estudio de los *conflictos laborales*⁹ protagonizados por *Camioneros* entre 2006 y 2011¹⁰, se realizó a través de la base iniciada en 2006 por el equipo de trabajo de la Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (DERT-SSPTyEL-MTEySS). En dicha base se retomó la elaboración de datos públicos que facilita la interpretación de la evolución de los conflictos laborales a partir de la ampliación del número de fuentes consultadas. En efecto, en ella se recopila la información publicada en “125 medios de prensa de todo el país, que se consultan diariamente, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales. [Dicho proceso se realiza] a través de las

ediciones electrónicas de los medios, a las que se suman los informes diarios del MTEySS a través del cual se selecciona la información laboral de los medios editados en Capital Federal” (Palomino, Spaltenberg et al, 2007:22)¹¹.

Por último, para responder al objetivo planteado, este trabajo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar, presentamos una breve revisión sobre algunas definiciones de especialistas jurídicos acerca de los conflictos por encuadramiento sindical. En segundo lugar, mostramos la evolución de ese tipo de demandas en el nivel agregado. Luego, centraremos nuestro análisis en la dinámica a partir de la cual *Camioneros* disputa la representación de trabajadores a otros sindicatos, pero también, la forma en que busca defender los intereses colectivos de aquellos que no poseen un encuadre sindical y/o convencional¹² específico, conforme a la tarea que realizan (por ejemplo, trabajadores no registrados, trabajadores subcontratados por empresas que tercerizan sus servicios logísticos, etcétera). Finalmente, presentaremos las reflexiones finales a las que arribamos tras el trabajo de investigación realizado.

Breve repaso del abordaje de los conflictos por encuadramiento sindical desde la mirada del derecho del trabajo y las relaciones laborales

La bibliografía consultada señala que los conflictos por encuadramiento sindical (o intersindicales) son aquellos por los cuales dos organizaciones sindicales disputan la representación de un determinado colectivo de trabajadores (Slavin, 2001; Scotti, 2003; 2004; Álvarez Bangueses y Las Heras, 2005, Valdovinos, et al, 2008)¹³. Éstos habitualmente se derivan del otorgamiento de la personería gremial (o monopolio de representación),¹⁴ concedida por la autoridad de aplicación (en Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) al sindicato que posea la mayor representación de trabajadores en determinada actividad económica. En un sentido más pragmático, esto se traduce en evaluar cuál es el gremio con mayor cantidad de afiliados cotizantes al momento de solicitar la personería gremial, lo cual convierte a la representación en un concepto estadístico.

En tal sentido, Ermida Uriarte (1996)¹⁵ señala que la *representación* puede entenderse en términos estadísticos, vinculándola a la tasa de afiliación¹⁶, es decir, a la cantidad de afiliados que el sindicato posee. No obstante, la representación también se asocia a cómo cada organización actúa en nombre de sus representados (esto refiere al concepto civil del término). En cambio, al hablar de *representatividad* (concepto laboral) el autor va más allá de la noción civil, refiriéndose a ésta como la habilidad que poseen los sindicatos para generar consenso, fortalecer su capacidad de movilización, de negociación y convocatoria, entre otros factores. En otras palabras, la noción de representatividad refiere a la forma en que determinado sindicato es legitimado por los trabajadores que representa, a partir de la demostración de apoyo a sus iniciativas y objetivos.

A los efectos de resumir lo anterior y al mismo tiempo establecer una tipología que nos permita reflexionar acerca de la dicotomía entre los conceptos de representación y representatividad, vinculándolos con los conflictos por encuadramiento, presentamos a continuación un gráfico cuyo eje horizontal muestra el grado de representación que puede atribuirse a determinado sindicato. Por ejemplo, pensando en los sindicatos con personería gremial, éstos serán los que cuenten con la representación (noción civil del término) de determinado grupo de trabajadores, lo cual, en principio, supone una mayor cantidad de afiliados, aunque, no necesariamente se traduce en mayor representatividad. Por esto, en el eje vertical, se ubicó a la representatividad (noción laboral del término), cuya graduación propone ilustrar que la combinación de ambos conceptos indicaría los distintos tipos que puede asumir el ejercicio efectivo de la representación sindical.

Figura N° 1: Propuesta de una tipología de interpretación de los conceptos de representación y representatividad.



Fuente: Trajtemberg, D., Senén González, C., Borroni C. y Pontoni, G. (2012)¹⁷

Conforme a lo planteado, entendemos que los conflictos por encuadramiento sindical pueden responder a una “crisis” de *representación* sindical, en tanto estado de incertidumbre respecto a cuál es el sindicato con personería gremial que representa los intereses colectivos de un determinado grupo de trabajadores; pero también, en ciertas ocasiones, manifiestan una “crisis” de *representatividad* cuando, por ejemplo, una asociación sindical simplemente inscripta (y/o de reciente formación) disputa la representación de los trabajadores a la que posee personería gremial. Este tipo de disputas, siguiendo a Álvarez Bangueses y Las Heras, 2005, frecuentemente se originan en conflictos intrasindicales vinculados a la efectiva participación de los trabajadores en la vida interna de los sindicatos, tales como los procesos electorales, las formas de participación en las elecciones, cómo se toman decisiones y qué organismos lo hacen, entre otros aspectos.

En suma, considerar los matices que pueden asumir la representación y representatividad sindical, nos permite reflexionar desde otro ángulo sobre los conflictos por encuadramiento sindical. Esto implica ir más allá de la noción civil del término representación e incorporar la noción laboral de representatividad para lograr una mejor comprensión del fenómeno.

Análisis general del desarrollo de los conflictos por encuadramiento sindical en Argentina

Para iniciar este apartado contrastaremos cuantitativamente los conflictos desarrollados a nivel general con las demandas producidas por encuadramiento sindical. A tales efectos, en el gráfico n° 1 se muestran los conflictos con y sin paro de actividades, desarrollados durante 2006-2011. Éstos se mantuvieron relativamente estables aunque hacia el final del período se observa un leve incremento de los mismos.

Gráfico N° 1: Conflictos con y sin paro a nivel general. Período 2006-2011



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Aquellos conflictos contienen los de encuadramiento sindical, los cuales se desagregan en el gráfico n° 2. En él puede observarse que las disputas por encuadramiento sindical han sufrido fluctuaciones a lo largo del período mostrando cierta disminución y amesetamiento entre los años 2007 y 2009 e incrementándose hacia 2010. Este proceso puede interpretarse como una estrategia defensiva de los sindicatos tendiente a reducir sus demandas y proteger el empleo frente a las posibles repercusiones de la crisis financiera internacional de 2008 en la economía local.

A la salida de esa crisis, entre los años 2010 y 2011 los reclamos por encuadre sindical se duplicaron, pasando de 21 conflictos registrados en 2009 a 40 en 2010, lo cual indica una estrategia ofensiva de los sindicatos en el marco de una recuperación paulatina de la economía.

Con todo, las demandas por encuadramiento sindical respecto del total de conflictos con y sin paro, representan aproximadamente un 2%. En consecuencia, esto nos permite afirmar que aquel tipo de demandas son inusuales y por lo tanto, poco representativas de la conflictividad laboral en el país.

Gráfico N° 2: Evolución de la cantidad de conflictos por encuadramiento, a nivel general, 2006-2011



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Sin embargo, como veremos en el siguiente apartado, en sectores como el transporte automotor de cargas, logística y servicios anexos, los conflictos por encuadramiento sindical cobran otro significado en lo que se refiere a la disputa por la representación sindical de algunos grupos de trabajadores.

El caso Camioneros. Su disputa por la representación sindical

El convenio colectivo de trabajo (CCT) que regula los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios del sector transporte automotor de cargas, logística y servicios anexos (el n° 40 celebrado en 1989, vigente por ultractividad¹⁸) como también en el estatuto del Sindicato de Choferes de Camiones Obreros y Empleados del Transporte de Cargas por Automotor, Servicios, Logística y Distribución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires (en adelante, Sindicato CABA - Bs. As.)¹⁹, establecen que *Camioneros* representa 17 sub-ramas de actividad económica, entre las que se encuentran: 1) Transporte de Cargas en General (corta y larga distancia), que incluye: Conductores en general; Personal de maestranza y/o serenos; Taller; y Personal Administrativo; 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, según los datos suministrados por informantes claves vinculados al gremio, se crearon las sub-ramas de: 13) Transporte de Fríos y Congelados, 14) Transporte de Chacinados y/o Embutidos, 15) Transporte de Cereales, Oleaginosos y Ganado en pie, 16) Transporte de productos Lácteos y 17) Transporte para Corralones.

Esta simple enumeración muestra cómo la representación de Camioneros atraviesa diferentes actividades vinculadas al sector transporte, la logística y servicios anexos. Diversos son los factores que han abonado la transversalidad de su representación sindical. Por ejemplo, desde 1987, cada resolución del Ministerio de Trabajo que modificaba, el estatuto del Sindicato CABA - Bs. As. o el de la Federación, aludía a que el transporte se hallaba en “franca evolución”, por lo que “*cualquier otro sistema o modalidad de servicios a crearse en el futuro queda(ba) comprendido por este artículo, por el sólo hecho de tratarse de un modo o forma de transporte de cargas automotor*” (las cursivas son nuestras) (Resolución N° 414/1987 – MTySS).

Más tarde, otras resoluciones de aquel organismo estatal materializaron la incorporación de la palabra “*logística*” en la nominación de la Federación (Resol. N° 110/1999) y del Sindicato CABA-Bs. As (Resol. N° 144/2003).

El avance de Camioneros sobre la posibilidad de representar a trabajadores de actividades como la logística, producto de la reconversión productiva que sufrió el transporte de cargas automotor durante los años '90²⁰, se torna más clara a partir de los siguientes relatos:

REPRESENTANTES DE CÁMARA EMPRESARIA

La *logística* cambió todo para el sindicato y también para las empresas. Cuando acá se empezó a hablar de logística me llama la gente del sindicato para que los ponga en tema porque vieron “la veta”, el negocio. Ellos antes sólo representaban al chofer [de camión], pero con la logística eso cambió. *Ahora representan a los trabajadores de toda la cadena de abastecimiento, por eso también reformaron el convenio, para poder representarlos.* (Transporte y Logística - RCE_R_Transp y Log; 02.08.2010; 14.07.2011; 12.05.2012, las cursivas son nuestras).

El salto lo dieron con el tema de la *logística*. Lo cierto es que todas las empresas que eran operadores logísticos, habían sido empresas de transporte, y siguieron siendo operadores logísticos por el avance de la industria del transporte (Representante Cámara Empresaria Transporte y Logística - RepCE_Y_Transp y Log; 24.10.2011).

REPRESENTANTE DEL ESTADO

[Durante los '90] apareció una actividad nueva, la *logística*, que ellos no la tenían incorporada en sus estatutos; después modificaron... en el '90 y pico modificaron el nombre y agregaron logística, y ahí “ *fueron por toda la logística*”. (Representante del Estado - REst_X_Negociación; 16.08.2011, las cursivas son nuestras).

REPRESENTANTE DEL SINDICATO

La logística no era hace 30 años lo que es hoy, o no se le daba la relevancia. (Representante Camioneros - RLS_Camioneros; 06.02.2012).

De acuerdo a lo planteado en estos fragmentos de entrevistas, la irrupción de nuevas actividades como la logística dentro del sector transporte de cargas le permitió a Camioneros extender su representación a aquellos trabajadores que se desempeñaban en actividades como carga y descarga de mercadería, distribución, etcétera. En muchos casos, este proceso se dio a través de la disputa

con sindicatos que poseían la representación de trabajadores de supermercados e hipermercados, establecimientos de venta de productos al por mayor, empresas logísticas, entre otras. Sin dudas, este ha sido (y es) uno de los factores que atraviesan los conflictos por encuadramiento sindical protagonizados por Camioneros y que ha favorecido el avance de su expansión en términos de afiliación. Así lo revelan los testimonios de algunos informantes claves consultados respecto a este tema:

REPRESENTANTES DE CÁMARA EMPRESARIA

Es un gremio que *tomó la decisión* de expandirse. Y ese fue un factor central en la estrategia de manejo sindical. Porque, de lo que tenía hasta los '90, a partir del 2003, 2002, precisamente cuando estaba muy cerca del poder y comandando la CGT [por Hugo Moyano], dijo la famosa frase: *“todo lo que ande sobre ruedas es mío”*. Entonces empezó a ir sobre afiliados de otros gremios, con la excusa de que estos manejaban camiones o manejaban vehículos, y toda la gente operativa que abastecía lo que sería la carga y descarga de esos camiones, dijo: *“son todos de mi gremio”* y fue por todos ellos. Entonces fue creciendo en cantidad de afiliados. Al mismo tiempo tenía muy buen... buenos cuadros y coherencia en el movimiento.

[Por ejemplo, en el caso de] SUTIAGA *es de puertas para adentro*²¹, y lo que las mismas embotelladoras tienen como gente propia para manejar sus depósitos y fabricación, pero a partir del momento que llegan a la puerta y salen, todo es Camioneros. Todas las que son las empresas que transportan, son Camioneras. *Siempre se impuso Camioneros y SUTIAGA va tomando lo que Camioneros va dejando o no le interesa* (Representante Cámara Empresaria Aguas y Gaseosas (RepCE_G_Aguas y Gaseosas; 16.11.2011, las cursivas son nuestras).

[...] Lo que pasa que [las empresas que] tienen un centro de distribución, entonces *van por la parte del centro de distribución*. [Depende de cada situación] porque si está unido a la fábrica, es disparatado. Si está con una independencia, digamos, funcional, la cosa podría llegar a justificarse un poco más. Pero lo de *los corralones*, y que vayan por la parte de atrás de los corralones, me parece un *disparate único*. *Lo que pasa que los corralones tenían camiones para la distribución de sus productos, todos en negro, la gente en negro, y bueno, hay mucha informalidad* (Representante Cámara Empresaria Transporte y Logística - RepCE_Y_Transp y Log; 24.10.2011, las cursivas son nuestras).

GERENTE DE RELACIONES LABORALES

Cuando van a supermercados y ese tipo de cosas lo que ellos quieren es recortar la distribución, siendo que estaban en Comercio y los quieren llevar a Camioneros... (Gerente de Relaciones Laborales Logística y Correo - GRLL_CG_Log. y Correo; 19.04.2011, las cursivas son nuestras).

REPRESENTANTE DEL ESTADO

[Es] una estrategia de crecimiento a expensas, digamos, de ir generando conflictos para sacarles trabajadores a otros sindicatos, fundamentalmente Comercio. (Representante del Estado - REst_X_Negociación; 16.08.2011).

REFERENTE SINDICAL

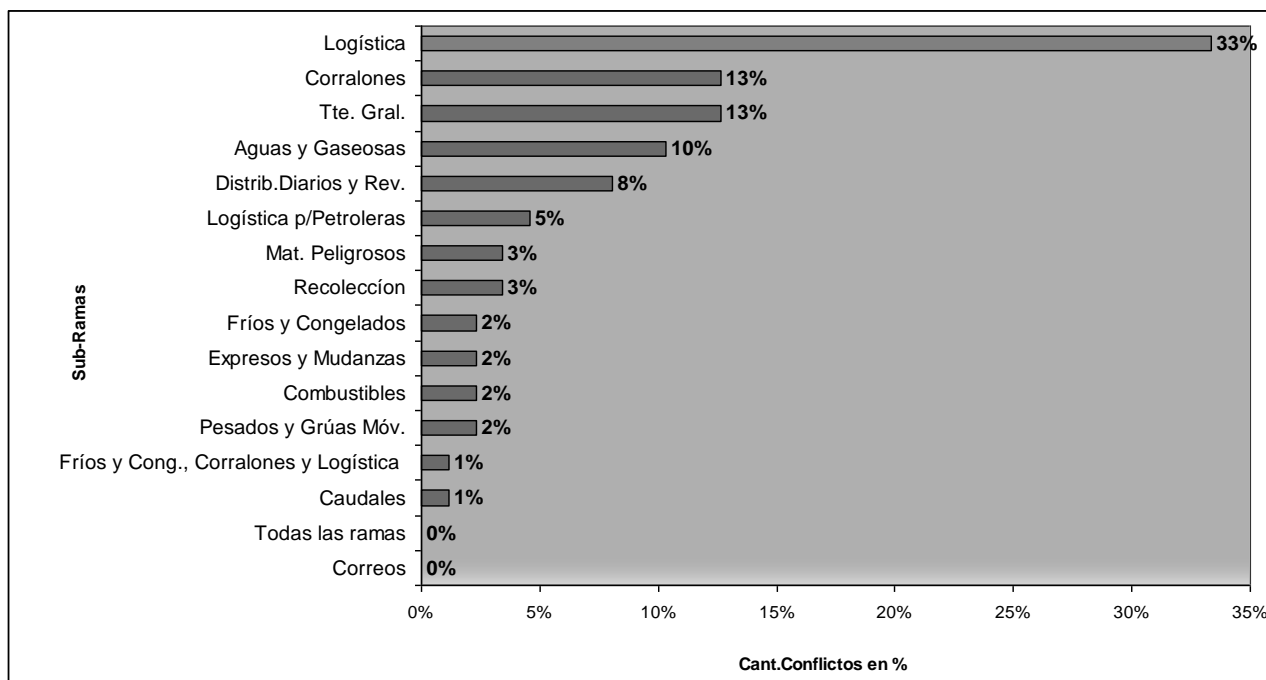
Pasa que [los trabajadores] no se sienten representados, pero igual, de todas maneras, en la década del '90, muchos gremios se apoderaron de muchos afiliados. Como tenían el consentimiento del gobierno, como es Comercio, Gastronómicos. Y muchos de esos afiliados le pertenecen a Camioneros, no es que se los robamos, estamos pidiendo que nos devuelvan los afiliados que ellos en algún momento se llevaron. Entonces, claro, hoy dicen que se los quitamos, pero no es que se los quitamos. (Referente sindical (MH) - Camioneros - RS-MH; 08.09.2012, las cursivas son nuestras).

En línea con los argumentos presentados en estos relatos, los datos cuantitativos relevados respecto del total de conflictos por encuadramiento sindical señalan que los de Camioneros representan un 49%. Esto implica que prácticamente la mitad d los conflictos por encuadramiento sindical son protagonizados por aquel gremio.

Conforme a lo expuesto, la tendencia de Camioneros a plantear demandas por encuadramiento sindical responde, por un lado, a una estrategia de expansión del gremio ligada a la ampliación de su ámbito de representación producto de continuas modificaciones en sus estatutos; por el otro, notamos una incipiente pero marcada política del gremio que busca representar a aquellos trabajadores que desarrollan sus tareas en condiciones ligadas a la falta de registro en la seguridad social o a estrategias empresarias de subcontratación²², las cuales muchas veces precarizan la situación laboral de los mismos. Estas estrategias suelen enfrentar a Camioneros con otros sindicatos que representan trabajadores en empresas que subcontratan, principalmente, servicios de logística.

De hecho, en el siguiente gráfico (N° 3), la distribución de los conflictos por encuadramiento sindical liderados por Camioneros en cada sub-rama de actividad en la que éste representa trabajadores indica que la rama Logística (33%), Corralones –de reciente formación– (13%) y la de Transporte General de Cargas (13%) son las han afrontado una mayor cantidad de conflictos por encuadramiento sindical entre 2006 y 2011.

Gráfico N° 3: Cantidad de conflictos por encuadramiento sindical Camioneros, según sub-rama de actividad, 2006-2011. En %



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales – Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Lo señalado marca el porqué de los frecuentes enfrentamientos que Camioneros entabla con la Federación Argentina de Empleados de Comercios y Servicios –FAECyS– o alguno de los sindicatos adheridos a ella (más conocidos como “Comercio”) para disputarse la representación de los trabajadores que se encargan de la logística, almacenamiento y distribución de los supermercados y centros mayoristas²³ –usualmente encuadrados en Comercio–. Estas demandas

suelen emerger debido a las condiciones laborales desiguales establecidas en uno y otro CCT. De hecho, para las empresas esas desigualdades configuran costos laborales más elevados. Con esto no sólo nos referimos a lo salarial, sino que el tipo de representación que ejerce Camioneros tiende a ser más ofensiva que la de Comercio, lo que implica afrontar en los lugares de trabajo una mayor cantidad de conflictos, lo cual se traduce en una tendencia más pronunciada a la pérdida de días de trabajo producto de sus demandas.

Por lo expuesto, entendemos que estos son los factores que impulsan a las empresas a subcontratar y/o tercerizar la *logística* de sus diversas unidades de negocios, con el objetivo de disminuir no solo sus costos laborales sino también los costos adicionales (muchas veces ocultos) que implica negociar con Camioneros en cada lugar de trabajo. Dicho de otro modo, tercerizar la *logística* en muchos casos se traduce, al mismo tiempo, en tercerizar, y en cierto modo busca neutralizar, la acción sindical de un gremio combativo como Camioneros, en cada establecimiento de la/s empresa/s.

En suma, lo expuesto nos permite interpretar que la evolución de los conflictos por encuadramiento sindical que se originan en empresas que gestionan sus procesos de trabajo a través de la subcontratación de servicios de terceros configura una estrategia paralela del gremio, orientada a amortiguar los efectos de la precarización y el fraude laboral.

Reflexiones finales

En este trabajo nuestro análisis se centró en la dinámica a partir de la cual Camioneros disputa la representación de trabajadores a otros sindicatos vía el encuadramiento sindical. Al mismo tiempo, buscamos interpretar la forma en que este gremio interpela los intereses colectivos de aquellos trabajadores que carecen de encuadre sindical y/o convencional a raíz de los procesos de subcontratación y/o tercerización de actividades como la logística.

En tal sentido, mostramos que entre 2006-2011 el desarrollo de las demandas por encuadramiento sindical de Camioneros configura el 49% del total de reclamos de ese tipo. Este dato marca una pronunciada estrategia del gremio orientada a expandir su representación hacia sectores (y trabajadores) que quedaron en “zonas grises” producto de la irrupción de nuevas actividades como la logística, dentro del sector transporte de cargas.

Tras los diferentes cambios en los estatutos de la Federación y muchas de las organizaciones que la componen, Camioneros pudo extender su representación a aquellos trabajadores que se desempeñaban en actividades como carga y descarga de mercadería, distribución de productos, entre otras. Dicho de otro modo, estos factores han favorecido el avance de su expansión en términos de representación, lo cual, paralelamente le permitió incrementar la cantidad de afiliados al gremio (Pontoni, 2011 a, b, c)²⁴.

Es de destacar que Camioneros a través de las ramas de Logística y Corralones frecuentemente disputa la representación de trabajadores con la FAECyS (Comercio) en centros de distribución de alimentos y bebidas, supermercados e hipermercados, y establecimientos de venta de materiales de construcción. Estos conflictos frecuentemente surgen como consecuencia de las estrategias de tercerización y/o subcontratación de los servicios logísticos puestas en práctica por las empresas dedicadas a esas actividades.

Frente a esta situación el gremio habitualmente reclama el encuadramiento sindical y convencional de aquellos trabajadores que, si bien se desempeñan en empresas cuya actividad principal es la

comercialización de productos, como éstos realizan tareas “logísticas”, a criterio del sindicato deberían encuadrarse dentro de la normativa del CCT N° 40/89 y bajo su tutela sindical. De esta forma, interpretamos que las estrategias de subcontratación y/o tercerización implementadas por algunas empresas de ciertos sectores de la economía, ponen en debate la propia lógica del modelo sindical argentino, esto es, el ejercicio del monopolio de representación sindical por rama de actividad.

Por último, entendemos que la relevancia que adquirieron los conflictos por encuadre sindical en la escena laboral muestra indicios no sólo de una “crisis” de representación sindical (en el sentido civil y estadístico del término), sino que principalmente plantea desafíos de representatividad a los gremios, de cara a las estrategias de subcontratación y tercerización de las empresas que, en algunos casos, se traducen en una precarización de las condiciones de trabajo de aquellos que representan.

La forma en que los gremios respondan a esos desafíos sin dudas configuran nuevos interrogantes de futuras investigaciones.

¹ Este trabajo forma parte del análisis completo realizado en la Tesis doctoral de la autora.

² Licenciada en Relaciones Laborales (UNLaM); Becaria Doctoral del CONICET con sede de trabajo en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (UBA); Doctoranda en Ciencias Sociales - UBA; Docente UNLaM. Contacto: gabriela.pontoni@conicet.gov.ar.

³ 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*, 2, 3.

⁴ BEL - BOLETÍN DE ESTADÍSTICAS LABORALES, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Datos de coyuntura. En <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/index.asp>.

⁵ MTEySS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010). Trabajo y empleo en el bicentenario: cambios en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Período 2003-2010. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

⁶ Trujillo, L. y Villafañe, S. (2011). Dinámica distributiva y políticas públicas: dos décadas de contrastes en la Argentina contemporánea (pp. 227-262). En: Novick, M. y Villafañe, S. (Comps.). *Distribución del ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el Sur*. Bs. As. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, MTEySS.

⁷ Senén González, C. y Del Bono, A. (Coord.) (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Bs. As.: UNLaM - Prometeo.

Senén González, C.; Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina (pp.5-31). En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Caracas, 22. En línea http://relet.iesp.uerj.br/Relet_22/art1.pdf

Etchemendy, S. (2011a). El retorno del gigante. Resurgimiento, con ventajas y vicios, del modelo gremial argentino (pp. 4-5). En: *Le Monde Diplomatique*. Bs. As.: Cono Sur, 142.

Etchemendy, S. (2011b). El Diálogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. Bs. As.: OIT-Argentina.

⁸ Stake, R. (1994). Case Studies. En Denzin y Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*, Cap. 14. Sage Pubs.

⁹ Por *conflictos laborales* se entiende la serie de hechos llevados a cabo por un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar reivindicaciones laborales. Pueden incluir distintas acciones colectivas como huelgas, marchas, bloqueos, movilizaciones, etc. (Palomino, Spaltenberg, et al., 2007).

¹⁰ Estos años se toman como referencia para este estudio a fin de enmarcar y ejemplificar los conflictos liderados por este gremio en términos cuantitativos.

¹¹ Palomino, H.; Spaltenberg, R. y equipo (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007 (pp. 17-35). En *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo* (7).

¹² A grandes rasgos, las demandas por *encuadramiento convencional* buscan esclarecer cuál es el convenio colectivo de trabajo (CCT) que debe aplicarse a un grupo de trabajadores (Slavin, 2001; Scotti, 2003; 2004; Álvarez Bangueses y Las Heras, 2005, Valdovinos, et al, 2008). Esta situación suele traer controversias dado que en Argentina son los empleadores los que deciden la aplicación de determinado CCT sobre los trabajadores bajo su dependencia. Habitualmente, el criterio de aplicación se circunscribe a la actividad principal de la compañía. Sin embargo, en ciertas ocasiones, los empleadores orientan esta decisión conforme a su conveniencia económica, eligiendo aquellos CCT que les permitan reducir los costos laborales; o también respecto al sindicato que ejercerá la representación de los

trabajadores bajo su dependencia, puesto que por lo general el sindicato firmante del CCT es quien suele representar a esos trabajadores. Por lo tanto, en este sentido, una demanda por *encuadramiento convencional* puede desembocar en un conflicto por *encuadramiento sindical* (García, 2010*).

*García, H. (2010). Los conflictos intersindicales e intrasindicales en su tratamiento administrativo y en la jurisprudencia (pp. 1-141). En J. Rodríguez Mancini (Dir.), *Derecho del trabajo*, Tomo III. Bs. As.: Editorial Astrea.

¹³ Alvarez Bangueses, R. y Las Heras, H. (2005). Concepto y clasificación de los conflictos colectivos de trabajo (pp.679-698). En: Ackerman, M. (Dir.) y Tosca, D. (Coord.). *Tratado de derecho del trabajo*. Bs. As.: Rubinzal-Culzoni, Tomo VIII.

Scotti, H. (2003). El encuadramiento sindical y convencional de los viajantes de comercio y el artículo 30 de la ley 14546 En *Revista de Derecho Laboral*, 2, Bs. As.: Rubinzal –Culzoni.

Scotti, H. (2004). Encuadramiento sindical y encuadramiento convencional. Causas y efectos. En línea <<http://www.asociacion.org.ar/2004-07.php>>. Fecha de consulta: 28/02/2012

Slavin, L. (2001). *Teoría y práctica del encuadre sindical*. Cap.II. Bs. As.: La ley.

Valdovinos, O., et al (2008). Grupo de expertos en relaciones laborales: estado actual del sistema de relaciones laborales en Argentina. Capítulo 4 (pp.109-133). Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

¹⁴ 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, poseer la tutela de sus representantes dentro de la empresa y tiene la capacidad de retener a través del empleador la cuota sindical (Abós, 1989*; Álvarez Bangueses y Las Heras, 2005; Senén González, et al, 2009**).

*Abós, A. (1989). *El modelo sindical Argentino: Autonomía y Estado*. Bs. As. Fund. F. Ebert.

**Senén González, C.; Trajtemberg, D.; Medwid, B. (2009). La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007 (pp.117-140). En Senén González, C.; Schettini, P. (Coord.). *Trabajo y relaciones laborales en Argentina, sector formal e informal*. Bs. As. Prometeo-UNLaM.

¹⁵ Ermida Uriarte, O. (1996). Tasas de afiliación, representación y representatividad sindicales (pp. 130-134). En *Curso introductorio de relaciones laborales. Selección de lecturas*. 2º Edición.

¹⁶ La tasa de afiliación sindical se define como la relación entre el número efectivo de afiliados y la población potencialmente a afiliar. Para más detalles, consultar Senén González, Trajtemberg, y Medwid (2010). Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina. Evidencias de una encuesta a empresas (pp.30-51). En *Revue Trimestrelle Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65, 1. En línea <<http://www.erudit.org/revue/ri/2010/v65/n1/039526ar.pdf>>

¹⁷ Trajtemberg, D.; Senén González, C.; Borroni, C. y Pontoni, G. (2012). Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales (pp.119-141). En *Revista Trabajo Ocupación y Empleo*. Bs. As.: SSPTyEL, MTEySS.

¹⁸ Se denomina “ultractividad” a la extensión del plazo de vigencia de un convenio colectivo de trabajo hasta tanto se celebre uno nuevo (ley de negociación colectiva N° 14250 art. 5º y 6º).

¹⁹ Conforme a los testimonios de informantes claves del gremio y de cámaras empresarias del sector, el Sindicato CABA-Bs.As. comprende al 60% de los trabajadores afiliados a Camioneros, lo que al mismo tiempo se traduce en más recursos económicos que sostienen a la Federación. Esta situación lo convierte en el sindicato más representativo dentro del conjunto de organizaciones de primer grado que responden a la Federación nacional, motivo por el cual tomamos al Sindicato CABA-Bs. As. como referencia para nuestro análisis.

²⁰ Para mayor detalle respecto a las implicancias que tuvo la reconversión del transporte automotor de cargas sobre el avance de la representación sindical de Camioneros, puede consultarse Pontoni, G. (2011a). El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post-convertibilidad. En línea: <http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3t_poder_al_volante.utn>

²¹ SUTIAGA es el Sindicato Unido de Trabajadores de la Industria Aguas y Gaseosas, y representa a los trabajadores que se encargan de la manufactura de esos productos, no de su traslado. Por ese motivo el entrevistado caracteriza la actividad como “puertas para adentro”.

²² Entendida teóricamente, y en sentido amplio, como la tendencia de las empresas a trasladar parte de su proceso productivo a terceros ajenos a ella, favorecida por las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009:9-10)*. Por su parte, Del Bono (2008:168)**, diferencia entre los conceptos de externalización y deslocalización interpretándolos como dos estrategias empresariales diferenciadas. La externalización, supone una alternativa empresarial frente a la posibilidad de “fabricar o comprar”, es decir, trasladar a proveedores externos parte de su producción. La deslocalización, en cambio, refiere al traslado de la producción o la prestación de un servicio fuera de las fronteras nacionales.

*Ermida Uriarte, O.; Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT.

**Del Bono, A. (2008). Producción de servicios orientados hacia la exportación. Empleos y trabajos del siglo XXI: los call centers offshore en Argentina (pp. 166-186). En *Revista Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo*, (7).

²³ Como por ejemplo: Maxiconsumo S.A., Supermercados Mayoristas Makro S.A., Supermercados Mayoristas Yaguar S.A., Autoservicio Mayorista Diarco S.A., Centro de Compras Mayorista Nini S.A.

²⁴ Pontoni, G. (2012). Identidad colectiva Camionera, un recurso de poder sindical en Argentina entre 2003 y 2011. *Gaceta Laboral*, 18(2), 151-172.

Pontoni, G. (2013). Conflictos sobre ruedas: nuevas y viejas estrategias de acción sindical. El caso “Camioneros” en la post convertibilidad. En C. Senén Gonzalez y A. Del Bono (Eds.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 101-121). Bs. As.: UNLaM-Prometeo.