

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>**



## “Identidad colectiva camionera”, un recurso de poder sindical en Argentina entre 2003 y 2011

**Gabriela A. Pontoni**

Licenciada en Relaciones Laborales. Becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Docente Universidad Nacional de la Matanza (UNLaM), Argentina.  
E-mail: gabriela.pontoni@conicet.gov.ar

### Resumen

Este trabajo estudia la construcción de identidad colectiva de los “*Camioneros*” como recurso de poder sindical. Hemos definido como “*Camioneros*” al conjunto de organizaciones gremiales encabezadas por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios y 24 sindicatos adheridos a ella. Estas organizaciones se distribuyen la representación de trabajadores de 17 sub-ramas de actividad económica que integran los sectores de transporte carretero, logística y servicios anexos en Argentina. Dentro de nuestro análisis también hemos considerado la estructura de oportunidades políticas y económicas de Argentina durante el período 2003-2011, pues entendemos que ese contexto atravesó un proceso de revitalización sindical. Metodológicamente hemos analizado entrevistas realizadas a trabajadores del sector basándonos en el marco teórico propuesto en la primera parte de la investigación. Tras el estudio, de carácter exploratorio, encontramos que Camioneros ha podido capitalizar el contexto de crecimiento de la economía argentina y potenciar sus alianzas políticas con el fin de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo generales de sus representados. En consecuencia, su *identidad colectiva* se fortaleció a través de la demostración de eficacia a la hora de negociar y materializar sus objetivos de representación.

**Palabras clave:** Recursos de poder sindical, identidad colectiva, estructura de oportunidades, Argentina, Sindicato de Camioneros.

## "Truckers' Collective Identity," a Union Power Resource in Argentina between 2003 & 2011

### **Abstract**

This work analyzes the construction of "truckers" collective identity as a union power resource. "Truckers" are defined as a group of union organizations headed by the National Federation of Truckers, Workers and Employees of Automotive Cargo Transport, Logistics and Services (Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios) and 24 labor unions that belong to it. This group of organizations represents workers in 17 sub-sectors that make up road transport, logistics and other related services in Argentina. The analysis has also considered the structure of political and economic opportunities in Argentina between 2003 and 2011, when that context went through a process known as "union revitalization." Methodologically, interviews with workers in the sector have been analyzed based on the theoretical framework proposed in the first part of the study. After an exploratory investigation, it was found that truckers have been able to capitalize on the growth context of Argentina's economy and empower their political alliances in order to improve salaries and general working conditions through their representatives. In consequence, their collective identity was strengthened through the demonstration of efficacy when negotiating and crystallizing their aims for representation.

**Key words:** Union power resources, collective identity, structure of opportunities, Argentina, Truckers' Union.

### **Introducción**

Las reformas neoliberales de los años noventa en Argentina consistieron resumidamente, en el recorte del aparato estatal, la desregulación de un amplio conjunto de actividades económicas, la apertura comercial y el ingreso de capitales extranjeros vía la privatización de las empresas públicas, el pasaje del sistema público de jubilaciones y pensiones al privado, y por último, la eliminación de diferentes normas que regulaban las relaciones laborales, tales como la

flexibilización en las formas de contratación, la reducción de las cargas sociales y las limitaciones a la negociación colectiva, entre otras (Felder, 2007).

Pese al impacto negativo de esas reformas en distintos ámbitos, aquellas no han podido quebrantar la tradicional representación sindical apoyada en la negociación colectiva centralizada por rama de actividad, contando con trabajadores insertos en empleos a tiempo completo y con estabilidad laboral.

En efecto, hoy conviven y han sobrevivido en Argentina, dos lógicas de representación. Por un lado, la tradicional Confederación General del Trabajo (CGT). Ésta fue creada en Argentina en 1930 y consolidada en 1945, bajo la impronta del gobierno de Juan Domingo Perón. A lo largo de su historia, ha sufrido diversas escisiones que generalmente respondieron a diferencias en la lectura política de los dirigentes que la lideraron en cada época (Senén González-Haidar, 2009). Aun sostiene su estructura peronista, paternalista y verticalista, representando al trabajador formal del viejo modelo de producción fordista (Battistini, 2004; Etchemendy, 2011a). Por otro lado, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) que no constituye una corriente dentro de la CGT, ni un desprendimiento transitorio de la misma, sino que nació como central autónoma en 1992, aunque el reconocimiento jurídico por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación lo obtuvo cinco años más tarde (Senén González-Haidar, 2009). Esta Central ha buscado a lo largo de estos años incorporar afiliados por fuera del sector formal, integrando en su base de representación a jubilados, desocupados y trabajadores que formaron cooperativas de trabajo.

Sin embargo, es imposible comprender las lógicas de representación reseñadas sin estudiar la “estructura de oportunidades políticas y económicas”

abiertas en Argentina después del colapso político, económico e institucional que implicó la crisis de 2001 esto es, el quiebre político que significó para Argentina la renuncia del Dr. De la Rúa como presidente de la Nación, la falta de credibilidad de la sociedad en la clase política en general, la declaración del default de la economía argentina, el cese del pago de la deuda externa y posterior devaluación de la moneda, la movilización social en repudio al gobierno que abandonaba el poder, entre otros aspectos. A partir de allí, hacia 2003 los cambios operados en materia de política laboral han sido favorables a la acción sindical, independientemente de su lógica de representación, acompañadas de la recuperación y fomento del empleo registrado<sup>1</sup>, dando lugar a una mayor participación de los sindicatos, empresas y el Estado en el ámbito de las relaciones laborales de nuestro país (Palomino-Trajtemberg, 2006). Con todo, la nueva dinámica adquirida por las relaciones laborales se evidenció a partir de la recuperación de la negociación colectiva, la reaparición de los conflictos laborales desplazando a los sociales (protagonizados por grupos de desocupados y movimientos barriales entre otros, característicos del período anterior) y el incremento de la afiliación sindical (Senén González-Trajtemberg-Medwid, 2009; DERT-SSPTyEL-MTEySS, 2004-2010).

1 La tasa de empleo no registrado de los mayores de 18 años disminuyó del 48% en 2003 al 34% en 2011 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011).

En ese contexto y bajo la lógica de representación de la CGT, se encuentra el colectivo al cual hemos denominado *Camionero*. El mismo está conformado por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios y veinticuatro sindicatos afiliados a ella. Este colectivo se distribuye la representación sindical de trabajadores que se desempeñan en diecisiete sub-ramas de actividad económica que, a grandes rasgos, pueden agruparse en los sectores de transporte, logística y servicios.

Conforme a lo expuesto, nuestro trabajo indagó cuáles han sido los factores que los actores reconocen como relevantes para la configuración de la “identidad Camionera” a partir de la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina desde 2003. Esto se estudió considerando a la *identidad colectiva* (Robinson, 2000) como uno de los elementos que constituyen los posibles recursos de poder sindical (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Levesque-Murray, 2004; Silver, 2005) que las organizaciones gremiales pueden fortalecer a la hora de negociar, en determinado contexto, con los restantes actores del sistema de relaciones laborales (Estado y empresarios). En torno a este objetivo nos preguntamos ¿cómo “Camioneros” ha construido poder a partir del fortalecimiento de la identidad colectiva, entendiendo que esa construcción es atravesada por la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina a partir de 2003? ¿Qué factores son tributarios de

esa *identidad colectiva Camionera*?  
¿Cuál es la mirada de los propios actores sobre la temática planteada?

A los efectos de responder a dichos interrogantes, estructuramos el trabajo del siguiente modo: en primer lugar, se presenta una aproximación conceptual a los recursos de poder sindical y las capacidades de los sindicatos para construirlos, dentro de ese marco profundizamos el análisis sobre uno de los recursos de poder a los que pueden apelar los sindicatos, la *identidad colectiva*; en segundo lugar, presentamos el caso *Camioneros* a través del análisis de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores y dirigentes sindicales e incluimos el relato de un representante legal de una cámara empresaria del auto-transporte carretero; por último, exponemos algunas reflexiones finales sobre lo estudiado.

### **1. Los recursos de poder y capacidades de los sindicatos. Una breve aproximación teórica**

Generalmente las referencias a los recursos de poder sindical no necesariamente precisan que se entienda por ellos. En primera instancia, entendemos que *poder* es un concepto relacional por el cual un determinado actor puede inducir a otro a efectuar una acción que no aceptaría bajo otras condiciones. Es decir, un actor está influyendo en la toma de decisiones de otro (Robinson, 2000). No obstante, el consenso también puede darse en un contexto de ejercicio del poder encubierto a través de mecanismos que se desconocen pero que son efectivos a la

hora de persuadir al otro. En ese sentido, Robinson (2000) señala que el poder no necesariamente se debe encasillar en una relación coercitiva, sino que también puede existir un intercambio o negociación mediante la persuasión.

A partir de esa conceptualización del poder, retomamos parte de la bibliografía que se encargó de reflexionar sobre la construcción y fortalecimiento de recursos de poder sindical frente a fenómenos que tendieron a socavarlos. Nos referimos a la globalización (Levesque-Murray, 2004; Silver, 2005) y el neoliberalismo (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege-Kelly, 2003).

En ese sentido, Levesque y Murray (2004) señalan que los sindicatos para fortalecer sus recursos de poder deben potenciar: la *capacidad estratégica* para leer su entorno y actuar en consecuencia, la *solidaridad interna* para consolidar los mecanismos establecidos por cada sindicato para garantizar la democracia y la cohesión de los trabajadores que representa; y la *solidaridad externa* que busca estimular alianzas con otros actores sociales.

En línea con lo anterior, Robinson (2000) en su análisis en EE. UU. y Canadá y Bensusán (2000) en el caso de México reconocen cuatro fuentes o recursos de poder: *compromiso de los trabajadores y/o identidad colectiva; recursos materiales; amplitud y cantidad de trabajadores que representa, redes políticas* establecidas con otros actores sociales (tales como partidos políticos, movimientos sociales, intelectuales, proyección del sindicato a nivel internacional, etcétera) y la *estructura institucional*. A su vez, estos

recursos los vinculan con cuatro capacidades: de *movilización*, de *coordinación*, *estratégicas* y *discursivas*.

Tanto Robinson (2000) como Levesque-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 y/o empresarios; 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 y también de los empresarios (Senén González-Medwid, 2007).

Por su parte, Silver (2005) distingue entre *poder asociativo* y *poder estructural* de los trabajadores. El primero refiere a la capacidad de organización (ya sea a través de un sindicato o de un partido político); mientras que el segundo marca 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 representen trabajadores. La autora subdivide esta categoría analítica en *poder de negociación en el mercado de*

*trabajo*, derivado del manejo de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo; y el *poder de negociación en el lugar de trabajo*, referido a la situación estratégica que puede poseer un sindicato a la hora de negociar con los empresarios de un sector industrial o de servicios estratégico en la economía de un país o una región. Respecto a esta última categoría, por cuestiones idiomáticas y de aplicabilidad del concepto a los sindicatos argentinos, hemos decidido referirnos a ella como *poder de disrupción en el sector económico* (de representación colectiva). Comprendemos que aquella se ajusta más a lo que Silver (2005:15) entiende como capacidad de disrupción de la economía (*capacity of disrupt the entire economy*), y por lo tanto, capacidad de negociación/presión de acuerdo al sector en el que los sindicatos representan trabajadores. Sin dudas, la posibilidad de interrumpir por completo la cadena productiva o de prestación de servicios que tienen los conflictos desarrollados por esos sindicatos ad-

quiere mayor relevancia política, económica y social. Los sectores a los cuales la autora considera aplicable esta categoría son: el agroexportador y los servicios de transporte tales como puertos, trenes y aeropuertos, entre otros.

Ligado a lo anterior se encuentra la estructura de *oportunidades políticas y económicas* en las que los sindicatos deben desenvolverse en cierto tiempo y espacio. 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 como *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)<sup>2</sup>; para ello, los sindicatos deberán establecer metas que les permitan manejar ciertos factores de la negociación en la arena política y económica. En este

- 2 En Argentina, además de la discusión salarial anual vía negociación colectiva, los actores de las relaciones laborales actualmente están discutiendo algunos proyectos vinculados a la redistribución del ingreso. Entre ellos: el proyecto para la *participación de los trabajadores en las ganancias* empresarias; la eliminación del pago de *montos fijos* que se abonan por ocupado sobre los cuales no se realizan aportes ni contribuciones a la seguridad social, por lo que tampoco se consideran como base de cálculo para el pago del sueldo anual complementario (SAC), horas extras o vacaciones, esta iniciativa tiene como fin evitar la flexibilización de parte de la remuneración de los trabajadores; en materia impositiva, la *baja del mínimo imponible para el cobro del impuesto a las ganancias* que ya alcanza a un importante número de trabajadores. Para mayor detalle puede consultarse: <http://www.iprofesional.com/notas/112342-Estos-son-los-10-proyectos-de-ley-clave-que-marcaraacuten-la-agenda-del-Congreso-en-el-arranque-del-antildeo>; <http://www.ambito.com/noticia.asp?id=575654>.

sentido, entendemos que frente a la apertura de determinadas oportunidades políticas y económicas los sindicatos deberán evaluar qué recursos de poder y capacidades desplegar en determinado escenario.

Dicho brevemente, la bibliografía consultada y 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 de poder. Estos, a su vez, provienen principalmente de sus capacidades para ponerlos en práctica 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 que se esté estudiando.

A continuación presentamos el Cuadro 1 donde se resumen las distintas categorías de análisis de lo esbozado hasta aquí.

**Identidad colectiva como recurso de poder sindical**

En este apartado nos proponemos profundizar sobre el concepto de *identidad colectiva* en tanto recurso de po-

**Cuadro 1. Recursos de poder y capacidades de los sindicatos**

Autores Recursos/ Capacidades	Robinson (2000) Bensusán (2000)	Levesque y Murray (2004)	Silver (2005)	Frege y Kelly (2003)
<b>Recursos de poder</b>	*Identidad Colectiva *Compromiso Sindicato-Trabajadores 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	
<b>Capacidades para desarrollar esos recursos de poder</b>	*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
<b>ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS Y ECONÓMICAS</b>				

Fuente: Elaboración propia en base a los autores reseñados.



der sindical. Siguiendo a Robinson (2000) aquella se refiere a la identificación de los trabajadores con los intereses que el sindicato busca representar a partir de su concepción de la justicia social. En tal sentido, de acuerdo a nuestro cuadro teórico-conceptual (N° 1), este recurso de poder fortalecería la *solidaridad interna* del sindicato (Levesque-Murray, 2004) e incrementaría su *poder asociativo* (Silver, 2005). Avanzaremos sobre esto a continuación.

Para profundizar sobre el concepto *identidad colectiva*, tomamos otros autores (Battistini, 2004; Drolas, 2004) que nos permitieron comprenderlo más acabadamente.

Battistini (2004) entiende que la *identidad* no sólo se construye a partir de lo que el individuo ve de sí mismo y lo que ven y dicen los otros de él. Esto también le permite diferenciarse de otros. A su vez, la *identidad* no es producto de un momento puntual sino que responde a un recorrido, a una trayectoria pasada y también a proyectos futuros (Battistini, 2004). En ese sentido, el autor resalta que hablar de *identidad* es hablar de historias (pasadas, presentes y también futuras) sin perder de vista los contextos situados. En otras palabras, la *identidad* está atravesada por aspectos, políticos, económicos y también personales, que la van moldeando.

Por su parte, Drolas (2004) entiende que el sindicato representa una voluntad común que supone cierta concepción del mundo compartida, a la vez que se produce una diferenciación respecto de "otros" trabajadores. En

tonces, al actuar en un determinado espacio laboral, se abren ciertas áreas de debate donde confluyen distintas voces: la de los trabajadores, la de las empresas y también la del sindicato y es justamente, en ese espacio, donde se construye "*identidad colectiva*".

Lo anterior implica un proceso continuo que busca dar significado a determinada forma de acción en el ámbito laboral, mostrando eficacia al hacerse común y otorgando un sentido de pertenencia a determinado grupo. De tal modo, el sindicato homogeneiza, en un momento dado, la *identificación* de los trabajadores con sus objetivos. No obstante, esto debe concretarse en la experiencia cotidiana. A nuestro entender, esto implica no sólo vivir de los logros obtenidos sino también que los objetivos y reclamos actuales se materialicen en la cotidianidad de los trabajadores.

Dicho en otras palabras, consideramos que la *identidad* se conforma a partir de la representación propia del individuo acerca de sí, pero también es una construcción relacional, es decir, a partir de otros. A su vez, esos otros si bien se constituyen en un "espejo" referencial, también permiten la diferenciación. Esta *identidad* se hace *colectiva* a partir de la búsqueda de un significado común a determinada forma de acción en un contexto específico en nuestro caso particular, en el ámbito sindical lo que otorga cierto sentido de pertenencia al grupo. De esta forma, el sindicato homogeneiza, en un momento determinado, la identificación de los trabajadores con sus objetivos de representación. Sin embargo, esa identificación se concreta

sólo a partir de su materialización en la vida real de los trabajadores.

Basándonos en lo expuesto y apoyándonos en el cuadro teórico-conceptual (Nº 1), entendemos que reforzar la *identidad colectiva* no sólo fortalece al sindicato en tanto recurso de poder sindical (Robinson, 2000) sino también contribuye a su *solidaridad interna* en términos de participación de los trabajadores en la vida interna del sindicato y en las estructuras de delegados (Levesque-Murray, 2004). A su vez, en términos de Silver (2005), favorece la construcción de *poder asociativo* dado que mejora la capacidad de organización de los trabajadores en torno al sindicato.

## 2. El caso “Camioneros”: su análisis

Metodológicamente utilizamos el estudio de caso como estrategia de investigación de corte cualitativo, buscando tener una mirada reflexiva sobre la realidad social que se pretende estudiar (Stake, 1994; Neiman y Quaranta, 2006). En tal sentido, la muestra ha sido intencionada, dado que la metodología seleccionada prioriza la particularización y profundización del análisis del caso, por sobre la validez que en otros métodos puede otorgar la generalización (Stake, 1994).

En este primer avance de carácter exploratorio, basamos nuestras refle-

xiones en entrevistas que hemos realizado durante 2011 a un dirigente del Sindicato de Buenos Aires y trabajadores (entre ellos un ex delegado sindical) que forman parte del colectivo al que hemos denominado “Camioneros”. Debemos señalar que los relatos que aquí presentamos pertenecen a trabajadores de dos empresas diferentes dedicadas a la recolección de residuos<sup>3</sup>. En las reuniones que mantuvimos con ellos se formaron grupos de entre tres y cinco trabajadores. Los extractos que presentamos son los más sustantivos de dichas reuniones.

También hemos recopilado pasajes de una conferencia dada por el representante legal de una de las cámaras empresarias del sector transporte automotor de cargas en Argentina, cuyo relato retomamos para comprender mejor la problemática planteada.

Para abordar la información recabada en las entrevistas realizadas, hemos planteado tres dimensiones de análisis, con el fin de responder a los interrogantes propuestos.

La primera dimensión retoma, tanto objetiva la literatura especializada como subjetivamente el relato de los entrevistados, y la caracterización de la estructura de oportunidades políticas y económicas del período bajo análisis.

3 En esta investigación tomamos como muestra a éstos trabajadores dado que son los que mayor peso cobran dentro del colectivo al que hemos denominado “Camioneros” (sobre todo a la hora de organizarse para la movilización). A su vez, en uno de los pasajes de las entrevistas que hemos realizado, el *Ex delegado del Grupo<sub>2</sub> afirma*: “la fuerza de Camioneros está en la Recolección”.

Con ello, se buscó captar del relato de nuestros entrevistados qué factores reconocían como *oportunidades políticas*, esto es, cómo el gobierno reconoce (o no) y da respuesta a las demandas de los trabajadores. En ese sentido, se les consultó a los entrevistados en qué hechos ellos podían identificar ese reconocimiento de los reclamos de los trabajadores. Como *oportunidades económicas*, entendemos a la forma en que el sindicato materializó los reclamos de los trabajadores a partir de su influencia en la toma de decisiones que inciden directamente sus vidas cotidianas.

La segunda dimensión de análisis indaga específicamente sobre la construcción de *identidad colectiva*. Es decir, cómo la identidad, en tanto construcción relacional, se hace colectiva a partir de la búsqueda de un significado común a determinada forma de acción en un contexto específico, que otorga un sentido de pertenencia a determinado grupo.

A partir de esa dimensión buscamos saber cómo el sindicato homogeneiza y materializa, en un momento determinado, la identificación de los trabajadores con sus objetivos de representación.

En tal sentido, consultamos a nuestros entrevistados acerca de cómo se alcanzan y transmiten los objetivos de representación del sindicato, por qué los trabajadores apoyan a éste sindicato (y su dirigencia) considerando que no todos desarrollan las mismas

tareas a la vez que éstas se realizan en diferentes lugares físicos (por ejemplo, en el caso de los recolectores su lugar de trabajo es la calle, el de los choferes el camión en la ruta, etc.).

La tercera dimensión de análisis buscó recabar información tanto objetiva como subjetiva sobre la *solidaridad interna*. Esto implicó indagar acerca de cómo participan los trabajadores en la vida interna del sindicato, cómo funcionan las estructuras de delegados.

En este caso consultamos a nuestros entrevistados acerca de cómo se plantean a los delegados las dudas, consultas, reclamos, etcétera y cómo ellos visualizan que eso llega a la cúpula del sindicato para darles una solución.

A los efectos de resumir la operacionalización de estas dimensiones de análisis, presentamos en el Cuadro 2 los conceptos centrales de las mismas.

### **2.1 La estructura de oportunidades políticas y económicas abierta a partir de 2003**

La estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina a partir del año 2003 se caracteriza, sintéticamente, por la recuperación económica apoyada en el crecimiento sostenido del nivel de actividad y un tipo de cambio competitivo que impulsó la demanda laboral en el sector formal (Palomino-Trajtemberg, 2006) permitiendo una mejor redistribución del ingreso<sup>4</sup>. En ese con-

4 En Argentina en el lapso 2004-2008 se logró un descenso de la desigualdad del 14%, medida por el Coeficiente de Gini. Uno de los factores explicativos de ese descenso responde a los ingresos laborales (Trujillo y Villafañe, 2011).

**Cuadro 2. Dimensiones de análisis**

Dimensión 1	Dimensión 2:	Dimensión 3
<b>Estructura de oportunidades políticas y económicas</b>	<b>Identidad colectiva</b>	<b>Solidaridad interna</b>
*Políticas: reconocimiento y respuesta del gobierno a los reclamos de los trabajadores. *Económicas: logros alcanzados por el sindicato para mejorar la vida de los trabajadores.	*Factores a partir de los cuales se evidencian los objetivos de representación del sindicato. *Apoyo de los trabajadores a la dirigencia actual de Camioneros.	*Organización interna del sindicato. *Articulación entre dirigencia, delegados y trabajadores. *Comunicación cúpula-base.

texto, a partir de los gobiernos del Dr. Kirchner (2003-2007) y la Dra. Fernández de Kirchner (2007-2011) se abrieron espacios de diálogo tripartito (sindicatos, empresas y Estado) que posibilitaron la recuperación de la discusión salarial y la mejora de las condiciones de trabajo vía la negociación colectiva, la reaparición de los conflictos laborales y el incremento de la afiliación sindical (Senén González et al., 2009; Etchemendy, 2011b).

Desde el plano subjetivo, parte de los entrevistados resalta que el gobierno iniciado en 2003 por el Dr. Néstor Kirchner, fue el primero que, después de muchos años, retomó el diálogo con los trabajadores y sus organizaciones antes que con los grupos económicos. Esto, a su criterio, cambió la relación entre sindicatos-gobierno pues

en otro contexto como la década de los noventa ese orden era inverso.

*Kirchner fue el primer presidente después de Perón que se sentó primero a hablar con los trabajadores y después con los grupos económicos financieros [...] entonces que necesidad de hacer huelga. No vemos oposición a los reclamos que antes sí los teníamos (Grupo 1 Rama Recolección).*

Sin embargo, otros señalan que si bien el accionar del sindicato les permitió mejorar sus condiciones de trabajo ven en la alianza dirigencia de Camioneros-gobierno<sup>5</sup> cierta “traición” en la forma de representación de los intereses colectivos. De acuerdo a estos relatos a partir de 2003 el Secretario General del gremio, Hugo Moyano, dejó de ser aquél dirigente con espíritu más contestatario<sup>6</sup>, que otrora

5 Para el período analizado “gobierno” refiere a las administraciones del Dr. Néstor Kirchner (2003-2007) y de la Dra. Cristina Fernández de Kirchner (2007-2011).

6 Para contextualizar estos pasajes de las entrevistas realizadas, debe tenerse en cuenta que el Sr. Hugo Moyano junto al Sr. Juan M. Palacios, líder del sindicato

luchaba por defender sus intereses, al aceptar la devaluación de la moneda y consecuentemente, los salarios. A su vez, resaltan que su rol empresario, vinculado a la administración de algunas empresas asociadas a la gestión del sindicato, le quita cierta validez a su papel como representante sindical.

*Mirá, para nosotros Moyano en los noventa, si puede ser que haya sido contestatario y haya ido en contra de la reforma laboral y eso pero **para nosotros a partir del 2003 se vendió, ¿me entendés? Al apoyar la devaluación permitió que el sueldo de los trabajadores se devaluara un 300%, [...] lo que quiso cuidar fueron sus negocios. No puede ser empresario y dirigente a la vez** (Grupo<sub>2</sub> Rama Recolección).*

***Si, está bien, en los noventa estuvimos mal... estuvimos 10 años con un básico de \$368 (100 U\$S) cuando estaba Menem porque había arreglado con todos los sindicatos menos con Moyano. [...] Y bueno y yo veo bien lo que hizo el tipo [Hugo Moyano] pero lo que no me gustó a mi fue cuando se juntó con el gobierno. Ahí ya no estoy de acuerdo con esa política del tipo** (Ex delegado Grupo<sub>2</sub> Rama Recolección).*

Respecto a la dimensión que venimos analizando, el dirigente del sindicato al que hemos entrevistado pone de manifiesto la relevancia estratégica que ha adquirido el sector en términos productivos durante los últimos años, como así también, la alianza con el gobierno actual. Sin embargo, puntualiza lo siguiente:

***Primero está mi organización y mis afiliados, si la política del gobierno, el que sea, ayuda a que los trabajadores, sea del sector que sea, vayamos teniendo lugares en los estamentos de poder, yo estoy completamente de acuerdo. Pero si ayudan a los del otro lado, la balanza está más desnivelada. [...] Hoy el transporte ha pasado a ser una porción estratégica de la producción de este país. Más en este país, [...] que gran parte de nuestra riqueza son comodities. Es impresionante como esto evolucionó.** [Eso provocó que surgieran] muchas actividades nuevas [lo que] hoy se le dice logística (Dirigente Camioneros).*

Con esto, entendemos que lo que señala el entrevistado es que Camioneros no ha construido su poder sólo por el hecho de haberse aliado al gobierno actual, sino que también se

que representa a los choferes de ómnibus de corta y larga distancia (la Unión Tranviarios Automotor) en los años 90 fundaron el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA). Esta organización estaba apoyada por los sindicatos que habían sido relegados de las decisiones que se tomaban en la cúpula de la CGT de la época. A través del MTA, Moyano y Palacios cuestionaron y combatieron las políticas neoliberales propuestas por el gobierno del Dr. Menem (1989-1995 y 1995-1999), las cuales buscaron debilitar al movimiento obrero organizado.

han dado una conjunción de factores externos e internos al sindicato (tales como, rol estratégico del transporte en la producción, una importante capacidad de negociación del sindicato, entre otros)<sup>7</sup> que hicieron que lograra posicionarse como actor estratégico y protagónico de las relaciones laborales argentinas. A esto se suma, según los relatos que hemos recogido, el apoyo de los trabajadores a la dirigencia central y el respeto de ésta de los derechos colectivos que representa. Mientras esos objetivos sigan siendo compartidos, esa alianza seguirá vigente y retroalimentándose.

Por último, en lo que respecta al sector empresario, presentamos un breve extracto recopilado de una conferencia<sup>8</sup> dada por el representante legal de una cámara empresaria del autotransporte de cargas en Argentina. Este relato nos muestra la mirada de parte del empresario acerca del posicionamiento y forma de accionar de Camioneros.

*El contexto [2011], sin embargo, no es muy alentador porque en un año de elecciones, y el lugar que ocupa Moyano dentro del contexto político-sindical, nos hace presumir que tendremos algún tipo de pre-*

*sión adicional* (Representante legal Cámara Empresaria).

En términos generales, esto nos permite inferir que Camioneros ha sabido posicionarse y fortalecerse como actor central de las relaciones laborales del país, coadyuvado por el entorno político y económico.

Sintéticamente, lo expuesto nos permite reflexionar sobre la postura de los actores acerca del accionar de Camioneros en el marco de la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina a partir de 2003. Tratando de hacer un balance de los relatos de nuestros entrevistados, si bien existen algunas disidencias basadas principalmente en el rol empresario del secretario general del gremio, podemos inferir que Camioneros ha podido capitalizar el contexto de crecimiento de la economía argentina y potenciar sus alianzas con los gobiernos de la época para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo generales de sus representados. Como muestra de ello entre 2007-2010 los salarios acordados vía negociación colectiva por Camioneros han crecido un 70,1%, porcentaje no menor frente a otros colectivos de tra-

- 7 Para un mayor detalle sobre la importancia y relevancia de Camioneros a nivel sectorial y de las relaciones laborales de Argentina en general, véase Pontoni, 2011.
- 8 Conferencia brindada en el marco del 1º Desayuno de Capacitación y Actualización de la Asociación Argentina de Logística Empresaria (ARLOG) sobre “*El escenario económico y su impacto en la actividad logística expectativas del sector para el año 2011*”, el 12 de Abril de 2011 en el Hotel Sheraton Retiro (Salón San Telmo). Para mayor información puede consultarse: <http://www.arlog.org/desayuno.htm>

bajadores como bancarios (129.5%), metalúrgicos (91%) y petroleros (79.6%)<sup>9</sup>. Creemos que esto le ha permitido consolidar su *identidad colectiva* a través de la demostración de eficacia a la hora de negociar y materializar sus objetivos de representación mediante la mejora de los ingresos y condiciones laborales de los trabajadores que representa.

## **2.2 La identidad colectiva: el apoyo de la base de representación**

En términos generales, los testimonios de los trabajadores que hemos entrevistado hasta el momento, señalan que su identificación con el sindicato está dada por los logros en materia de salarios y condiciones de trabajo acordadas colectivamente.

Sólo dos de nuestros entrevistados destacaron el tema del oficio. Ellos afirman que muchas veces se sienten discriminados, pues en general, para el resto de la sociedad, ser "barrenderos" o "basureros" no es digno. Esto está atado al salario que actualmente perciben estos trabajadores. Es decir, parte de la sociedad sostiene que tienen un salario muy alto por la tarea que realizan, de allí que ciertas perso-

nas los discriminen. En sus propias palabras "los miren con mala cara".

Por otro lado, muestran evidencias de cierta distinción entre un "ellos" (el sindicato, los delegados) y un "nosotros" (los trabajadores, la base). Aunque algunos han manifestado que Hugo Moyano (Secretario General del Sindicato Bs. As. y de la Federación de Camioneros) "es uno más de nosotros". Lo curioso es que a esa frase le sigue "pero tengo entendido que ahora es empresario". En ese discurso puede leerse cierta tensión que no termina de resolverse. Fue pero ya no es, es pero cambió aunque sigue estando y representándolos.

*El fundamento es la confianza que el trabajador tiene en el sindicato. Quienes quieren perjudicar la imagen de Moyano, son sectores que se vieron en la obligación de dar... nosotros pedimos a la patronal pero tenemos la fuerza también del conjunto de los trabajadores y basado también en el apoyo de un gobierno que escucha a los trabajadores [...] hubo una época que no se podía discutir nada... es decir, se bajaba a dedo...esto es así y listo... casi como una dictadura, económica, pero dictadura al fin (Grupo 1 Rama Recolección).*

9 En Marzo de 2012 el salario conformado (SC) promedio para todas las categorías del convenio colectivo de Camioneros es de U\$S 1.356,09.- Los porcentajes que aquí presentamos fueron calculados en base al SC acordado colectivamente por esos sectores. Dicho indicador está compuesto por el salario básico de convenio más ciertos adicionales seleccionados según su peso en el salario final del trabajador (antigüedad en el empleo y viáticos, entre otros). Agradecemos los datos suministrados por el Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo de Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social argentino.

*Acá hay gente que nunca tuvo nada y de repente ahora se compró un auto, un LCD y todo eso gracias a los salarios altos y un trabajo estable. Así ellos [el sindicato y su dirigencia] logran que la gente se identifique con el sindicato y que se movilicen [...] Pero nosotros estamos seguros que en cuanto no se paguen más salarios tan altos esto se acaba (Grupo<sub>2</sub> Rama Recolección).*

*Sinceridad hacia la gente. Él [Hugo Moyano] sigue siendo un trabajador como nosotros, aunque ahora tengo entendido que es empresario. Pero bueno el sigue peleando por nuestros derechos y eso es lo que valoramos (Grupo<sub>1</sub> Rama Recolección).*

Por otro lado, al preguntarle al dirigente sindical que hemos entrevistado sobre la identidad de los trabajadores, sobre todo en un sindicato donde confluyen distintos sectores o ramas de actividad, nos ha respondido que básicamente los cimientos de esa identificación vienen dados por *los hechos*, es decir, por lo que el sindicato va logrando. No obstante, esto se fortalece con la *representación frente a la empresa*. Siendo consciente de que sin empresas ni empresarios no existen trabajadores. En ese marco, afirma que al sentarse a negociar es necesario acordar algún tipo de reivindicación salarial o de condiciones de trabajo para los trabajadores. De lo contrario, a su criterio, la identificación de los trabajadores se diluye.

*Los trabajadores, ¿por qué se identifican? Bueno partir de que se le muestran hechos, el hecho es la base*

*del avance de esta organización pero más que nada la representación ante el patrón. La organización, pese a las falencias que pueda tener cualquier ser humano, cuando me siento ante la patronal a defender un derecho de los trabajadores, puede haber un diálogo, pero el dirigente verdadero tiene que entender también que sin patronal no existen trabajadores pero que lo primero que tiene que hacer es conseguir algo para la gente sino no. Como eso se va consiguiendo como muchas cosas que van consiguiendo... el tipo va creyendo (Dirigente Camioneros).*

De acuerdo a los relatos recogidos hasta el momento, entendemos que la *identidad colectiva* de los trabajadores que representa *Camioneros* se sustenta en su capacidad de negociar estándares altos de empleo, en particular salarios. Esto genera cierta confianza que impulsa a los trabajadores entrevistados a continuar apoyando los objetivos de representación del sindicato dada su eficacia a la hora de representar sus intereses. No obstante, debemos señalar, que otra porción de trabajadores entiende que en cuanto no se puedan mantener esos estándares de negociación esta identificación tenderá a diluirse. En cierta forma, esto también lo comparte el dirigente que hemos entrevistado ya que su relato señala que “*si no se consigue algo para el trabajador, ‘el tipo’ no cree*”.

### **2.3 Solidaridad interna en Camioneros: materialización de la identidad colectiva**

El colectivo “*Camioneros*” está conformado por la Federación Nacional de



Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios y veinticuatro sindicatos afiliados a ella. Este colectivo se distribuye la representación sindical de trabajadores que se desempeñan en diecisiete sub-ramas. Conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que rige la actividad (el n° 40 celebrado en 1989, aun vigente por ultractividad<sup>10</sup>) y en el estatuto del Sindicato de Bs. As., las sub-ramas son: 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, y basándonos en datos suministrados por informantes claves, 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 (comercios dedicados a la venta de materiales para la Construcción).

En el Cuadro 3, se puede observar esquemáticamente, como se estructura Camioneros, esto es, cuántos sindicatos de primer grado se encuentran afiliados a la Federación (de segundo grado).<sup>11</sup>

Existen cuatro sindicatos o agrupaciones vinculados al transporte automotor de cargas no adheridos a la Federación, aunque si estarían dentro del ámbito de representación de Camioneros a través del CCT N° 40/89. Estos son: el Sindicato de camioneros obreros y empleados del transporte automotor de cargas generales de la zona norte de la provincia de Santa Cruz; la Asociación de ca-

10 Dicho instituto legal establece que al vencer el plazo del convenio colectivo de trabajo, éste se prorroga hasta tanto se celebre uno nuevo (Abós, 1989; Senén González, C. et al., 2009).

11 La legislación argentina posibilita la conformación de organizaciones en 3 grados o niveles: sindicatos (primer grado), federaciones (segundo grado) y confederaciones (tercer grado) (Senén González, C. et al., 2009).

**Cuadro 3. Mapa del actor sindical Camioneros**

<b>Estructura sindical - Organización</b>	
Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios.	
<b>Sindicatos Adheridos a la Federación con personería gremial</b>	<b>20</b>
<b>Sindicatos Adheridos a la Federación sin personería gremial o con personería en trámite</b>	<b>4</b>
<b>Sindicatos No Adheridos a la Federación –</b>	<b>4</b>
<i>Sindicato Único de Fleteiros 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.	
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>
<b>Sindicatos de Transporte de Cargas fuera del CCT de Camioneros (40/89)</b>	
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 la información recabada en la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

mioneros profesionales y conductores de vehículos de cargas en general de la Capital Federal y Provincia de Buenos Aires; el Sindicato de trabajadores camioneros obreros y empleados del transporte automotor de cargas, logística y servicios del Chubut; y finalmente, el Sindicato único de fleteiros de la República Argentina. En ciertos casos esto tiene que ver con que estas agrupaciones representan a trabajadores autónomos (por ejemplo, el Sindicato único de fleteiros de la República Argentina).

Por otro lado, existen tres sindicatos considerados como transporte de cargas pero que estarían fuera del alcance de representación de Camioneros. Estos son: la Asociación sindical de motociclistas mensajeros y servi-

cios (ASIMM), el Sindicato único de conductores de motos de la R.A. (SUCMRA) y el Sindicato único de trabajadores repartidores en motos.

El nivel micro del análisis de la estructura sindical nos permitió ver que Camioneros representa, como ya se ha mencionado, 17 sub-ramas de actividad. Lejos de que esta complejidad estructural diversifique sus intereses y debilite su fuerza colectiva opera, a priori, como un entramado de “solidaridades” a nivel intrasindical como veremos a continuación.

Desde lo institucional, tanto el Estatuto del Sindicato Bs. As. como el de la Federación indican que Camioneros, siguiendo la tradición verticalista del sindicalismo argentino vinculado a la CGT, si bien cuenta con una cúpula

la representada por un Consejo Directivo Central (CDC) y una Comisión Ejecutiva (CE), hacia la base de la pirámide, a nivel Seccionales, presenta un conjunto de Secretarios que forman las Subcomisiones Ejecutivas y también a los Secretarios de las Subcomisiones de Rama. Éstos últimos son los que mantienen contacto tanto con los delegados que representan a cada rama en particular como a los trabajadores en particular.

Por otro lado, también existe un órgano deliberativo representado por las Asambleas Generales, tanto ordinarias como extraordinarias.

Entonces, en base a estos datos entendemos que existen ciertos mecanismos institucionales que viabilizan la comunicación cúpula-base (Gráfico 1).

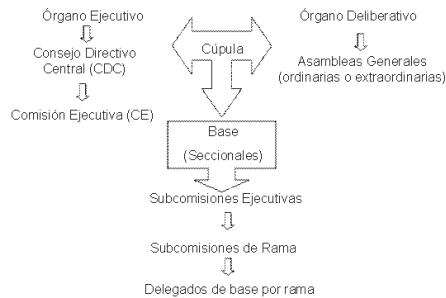
No obstante lo señalado, entrevistas preliminares realizadas, dan cuenta de que en la práctica esto no es así. En efecto, afirman que muchos delegados alineados al espacio que lidera el Sr. Hugo Moyano (en adelante, “moyanistas”) no siempre transmiten fehacientemente las necesidades y/o pedidos de los trabajadores a la cúpula sindical.

*Acá se maneja diferente a lo que dice Moyano, porque acá los delegados los manejan ellos [la empresa] (ex delegado Rama Recolección).*

*Hay muchas cosas que cambiaría. Pero acá el delegado se mantiene al margen y atiende a su gente, es como un político. [...] No hay listas opositoras porque no hay necesidad (Trabajador<sub>4</sub> Rama Recolección).*

A su vez, los entrevistados sostienen que desde hace más de 20 años no existe ningún tipo de participación al-

**Gráfico 1. Estructura organizativa de Camioneros según estatuto de la Federación de Camioneros y el Sindicato Bs. As.**



Fuente: Elaboración propia en base a estatuto del Sindicato CABA-Bs.As.

ternativa en las elecciones internas que no sea la lista moyanista “Verde Unidad”. Frente a estas evidencias preliminares, entendemos que esa fluidez observada en la comunicación institucional entre cúpula y base pierde sentido frente a estos relatos.

***Si vos te querés presentar a elecciones como delegado no te dejan. Y siempre viene alguno con su propia gente y gana (Trabajador<sub>2</sub> Rama Recolección).***

Sin embargo, queremos dejar en claro que si bien encontramos grupos embrionarios alternativos al “moyanismo” que están intentando hacerse un lugar de participación al interior del sindicato, el grueso de los trabajadores apoya a estos dirigentes, a la vez que la tasa de afiliación al sindicato (90% de los trabajadores) continúa incrementándose, lo cual habla, al menos en términos cuantitativos, de que la mayor parte de los asalariados

convalida este estilo de representación.

*Este es un sistema verticalista... no es democrático... no hay oposición ni a Pablo ni a Hugo [Moyano]... ¿que oposición, que sentido tiene? Pero porque **no hay necesidad de oponerse...** Decime a ver ¿cuáles son los fundamentos? **¿Vos estás en contra de la cúpula? ¿Tenés algo de qué quejarte? Seríamos unos tontos...** ¿lo vas a querer voltear a Moyano?, no hay fundamento (Trabajador<sub>4</sub> Rama Recolección).*

En síntesis, la *solidaridad interna* de éste sindicato está conformada por una estructura verticalista pero adquiere cierta horizontalidad al articular la comunicación cúpula-base vía los secretarios de las distintas sub-ramas de actividad que representa Camioneros. No obstante, en la práctica esa horizontalidad no siempre es así, y fundamentalmente esto responde al rol de los delegados de las empresas donde realizamos nuestro trabajo de campo. Nuestros entrevistados mencionan que no siempre los delegados transmiten correctamente las necesidades de los trabajadores a los dirigentes de la rama o la cúpula del sindicato. A nuestro criterio esto dificulta la cohesión interna y, en cierta forma, el fortalecimiento de la *solidaridad interna*. Sin embargo, curiosamente, existe una distinción entre el rol de los delegados y el de los dirigentes. Lo que pudimos observar es que el accionar de algunos delegados es cuestionado mientras que el de la dirigencia es destacado como favorable a los intereses del colectivo.

### 3. Algunas reflexiones finales

Como mencionamos al inicio del trabajo, nuestro objetivo fue indagar cuáles son los factores que los actores reconocen como relevantes para la configuración de la “identidad Camionera” a partir de la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina a partir de 2003. Esto se estudió considerando a la *identidad colectiva* (Robinson, 2000) como uno de los elementos que constituyen los posibles recursos de poder sindical (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Levesque-Murray, 2004; Silver, 2005) que las organizaciones gremiales pueden fortalecer a la hora de negociar, en determinado contexto, con los restantes actores del sistema de relaciones laborales (Estado y empresarios). En torno a este objetivo nos preguntamos ¿cómo “Camioneros” ha construido poder a partir del fortalecimiento de la identidad colectiva, entendiendo que esa construcción es atravesada por la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina a partir de 2003? ¿Qué factores son tributarios de esa identidad colectiva Camionera? ¿Cuál es la mirada de los propios actores sobre la temática planteada?

En función del análisis efectuado podemos decir que Camioneros ha podido capitalizar: desde lo económico, un contexto de crecimiento y desde lo político, potenciar sus alianzas con los gobiernos de la época mejorando los salarios y las condiciones de trabajo generales de sus representados. Como consecuencia de ello, su *identidad colectiva* se fortaleció a través de la demostración de efi-

cacia a la hora de negociar y materializar sus objetivos de representación. No obstante, debemos señalar que algunos trabajadores entienden que en cuanto no se puedan mantener esos estándares de negociación esta identificación tenderá a diluirse. Esto también lo comparte el dirigente sindical al que hemos entrevistado ya que su relato señala que "*si no se consigue algo para el trabajador, 'el tipo' no cree*".

Asimismo, los relatos muestran ciertos indicios de una diferenciación entre un "ellos" (el delegado, el dirigente sindical) y un "nosotros" (los trabajadores, las bases). Es decir, en los discursos encontramos que existe un doble sentimiento respecto a la dirigencia sindical que no termina de resolverse, sobre todo respecto a la figura de Hugo Moyano, Secretario General del sindicato: "es uno más de nosotros", pero a esa frase le sigue "aunque tengo entendido que ahora es empresario". En ese sentido, lo que interpretamos es que existen ciertas cuestiones y/o sentimientos particulares sin resolverse, aunque el sindicato, a través de la figura de ese dirigente, sigue representándolos ante el empresariado.

Respecto a la *solidaridad interna*, observamos que ésta se configura a partir de una estructura verticalista que adquiere cierta horizontalidad al articular la comunicación cúpula-base vía los secretarios de las distintas sub-ramas de actividad que representa Camioneros. No obstante, en la práctica esa horizontalidad no siempre funciona de esa forma. Fundamentalmente esto

responde al rol de los delegados en las empresas donde realizamos nuestro trabajo de campo. Nuestros entrevistados mencionan que no siempre los delegados transmiten correctamente las necesidades de los trabajadores a los dirigentes de la rama o la cúpula del sindicato. A nuestro criterio esto dificulta la cohesión y solidaridad interna. Sin embargo, curiosamente, existe una distinción entre el rol de los delegados y el de los dirigentes. Lo que pudimos observar es que el accionar de algunos delegados es cuestionado mientras que el de la dirigencia (central) es destacado como favorable a los intereses del colectivo.

Por último, queremos resaltar que una de las aristas interesantes del caso que estudiamos es que si bien el rol habitual de los sindicatos debiera ser la defensa de los derechos de los trabajadores, en el caso argentino, no ha sido siempre así. Es decir, no siempre, a lo largo de la historia del movimiento obrero argentino, las cúpulas sindicales han cubierto las expectativas y/o reclamos de los trabajadores. Sobre todo, en sindicatos que, al igual que Camioneros, se consideran dentro de la lógica de representación de la CGT, históricamente criticada por su carácter verticalista y poco respetuoso de los derechos colectivos de los trabajadores.

Sin dudas, debemos seguir profundizando sobre la construcción de éste y los restantes recursos de poder sindical de Camioneros. Sin embargo, esta aproximación abre un camino en esa dirección.

### Referencias Bibliográficas

ABÓS, Álvaro (1989). **El modelo sindical Argentino: Autonomía y Estado**. Buenos Aires. Fundación Friedrich Ebert.

BATTISTINI, Osvaldo (2004). “Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva”. En: BATTISTINI, Osvaldo (Coordinador). **El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores**. Buenos Aires. Prometeo. Pp. 22-44.

BENSUSÁN, Graciela (2000). **El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos**. En: [lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Bensusan.PDF](http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Bensusan.PDF). Fecha de Consulta: 10/10/2010.

DERT-SSPTyEL-MTEySS Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2004-2010). **Informes de coyuntura sobre negociación colectiva y conflictos laborales**. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negcol/informesa.asp>. Fecha de Consulta: 12/04/2011.

DROLAS, María Ana (2004). “Futuro y devenir de la representación sindical”. En: BATTISTINI, Osvaldo (Coordinador). **El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores**. Buenos Aires. Prometeo. Pp. 367-395.

ETCHEMENDY, Sebastián (2011a). “El retorno del gigante. Resurgimien-

to, con ventajas y vicios, del modelo gremial argentino”. En: **Le Monde Diplomatique**. Buenos Aires. Edición Cono Sur. N° 142. Pp. 4-5.

ETCHEMENDY, Sebastián (2011b). **El Dialogo 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. Buenos Aires. OIT-Argentina.

FELDER, Ruth (2007). “Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del Estado en Argentina”. En: FERNANDEZ, Arturo (Coordinador). **Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana**. Buenos Aires. Prometeo. Pp. 179-203.

FREGE, Carola y KELLY, John (2003). “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective” En: **European Journal of Industrial Relations**. London. Sage Pubs. Vol. 9. N° 1. Pp.7-24.

LÉVESQUE, Christian y MURRAY, Gregor (2004). **El poder sindical en la economía mundial**. Disponible en: [http://www.mrafundacion.org/centro-de-documentacion/documentos/el-poder-sindical-en-la-economia-mundial-cristian-levesque-gregor-murray/?language\\_sync=1](http://www.mrafundacion.org/centro-de-documentacion/documentos/el-poder-sindical-en-la-economia-mundial-cristian-levesque-gregor-murray/?language_sync=1). Fecha de Consulta: 15/02/2011.

MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Boletín de Estadísticas Laborales”. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/index.asp>) Fecha de Consulta: 12/04/2011.

NEIMAN, Guillermo y QUARANTA, Germán (2006). "Los estudios de caso en la investigación sociológica". En: VASILACHIS DE GIALDINO, Irene (Coordinadora). **"Estrategias de investigación cualitativa"**. Barcelona. Gedisa. Pp. 213-237.

PALOMINO, Héctor y TRAJTEMBERG, David (2006). "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina" En: **Revista de Trabajo**. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Año 2. N° 3. Pp. 47-68.

PONTONI, Gabriela. (2011). **El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post-convertibilidad**. Disponible en: [http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3t\\_poder\\_al\\_volante.utn](http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3t_poder_al_volante.utn). Fecha de Consulta: 11/3/2011.

ROBINSON, Ian (2000). **Union strategic responses to neoliberal restructuring, Canada and United States, 1979-2000**. En: [lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Robinson.pdf](http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Robinson.pdf). Fecha de consulta: 10/10/2010.

SENÉN GONZALEZ, Cecilia y HAI-DAR, Julieta (2009). "Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina". En: **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Caracas. Segunda Época. Año 14. N° 22.

SENÉN GONZALEZ, Cecilia y HAI-DAR, Julieta (2011). "Movilización de recursos sindicales en el resurgimiento del conflicto laboral en Argentina post 2001". **XXVIII Congreso Internacional de la Asociación Latinoamericana de Socio-**

**logía (ALAS)**. Recife, Brasil. 6 al 11 de Septiembre de 2011.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y MEDWID, Bárbara (2007). "Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina post-devaluación: el caso del sector aceitero". En: FERNÁNDEZ, Arturo (Editor). **Estados y sindicatos en perspectiva Latinoamericana**. Buenos Aires. Prometeo. Pp. 207-231.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia; TRAJTEMBERG, David y MEDWID, Bárbara (2009). "La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007". En: SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y SCHETTINI, Patricia (Coordinadoras). **Trabajo y relaciones laborales en Argentina, sector formal e informal**. Buenos Aires. Prometeo-UNLaM. Pp. 117-140.

SILVER, Beverly (2005). **Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870**. Madrid. Akal.

STAKE, Robert (1994). Case Studies. En: DENZIN y LINCOLN (Editores). **Handbook of Qualitative Research**. Londres. Sage Pubs.

TARROW, Sidney (1997). **El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política**. Madrid. Alianza Editorial.

TRUJILLO, Lucía y VILLAFañE, Soledad (2011). "Dinámica distributiva y políticas públicas: dos décadas de contrastes en la Argentina contemporánea". En: NOVICK, Marta y VILLAFañE, Soledad (Compiladoras). **"Distribución del ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el Sur"**. Buenos Aires. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Pp. 227-262.