

Instituto de Investigación Gino Germani

VI Jornada de Jóvenes Investigadores.

10, 11 y 12 de noviembre de 2011

Pontoni, Gabriela.¹

Becaria CONICET-MTEySS; Docente UNLaM.

gabriela.pontoni@gmail.com

Radiciotti, Luisina.²

Becaria AGENCIA-IIGG; Docente UNLaM.

luisinaradiciotti@yahoo.com.ar

Relaciones laborales en Argentina durante la post convertibilidad. Estrategias de dos grandes referentes sindicales: “Camioneros” y “Comercio”

Introducción

Tras años de transformaciones en lo relacionado al mundo laboral, el neoliberalismo no ha podido quebrantar la lógica histórica heredada por los sindicatos argentinos en lo que respecta a la representación colectiva de intereses de los trabajadores. Es decir, aún frente a los ajustes de ese periodo, hoy conviven (y han sobrevivido) en nuestro país dos lógicas de representación. Por un lado, aquellas que buscan representar las nuevas formas de trabajo y también a los desocupados o jubilados (nos referimos a la Central de Trabajadores de la Argentina -CTA-); y por otro lado, aquellas organizaciones nucleadas en la Confederación General del Trabajo (CGT) que aún sostienen una estructura tradicionalmente peronista, paternalista y centralizada que representa al trabajador formal del modelo de producción fordista (Battistini, 2004; Etchemendy, 2011).

Frente a estas dos lógicas de representación de intereses colectivos, nos preguntamos sobre la estructura de oportunidades políticas y económicas (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003; Senén González y Medwid, 2007) de dos actores sindicales relevantes de las relaciones laborales en Argentina: la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios y los sindicatos adheridos a ella (nos referiremos a este colectivo como “Camioneros”), y la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS).

¹ Becaria CONICET-MTEySS; Docente UNLaM. Email de contacto: gabriela.pontoni@gmail.com.

² Becaria AGENCIA-IIGG; Docente UNLaM. Email de contacto: luisinaradiciotti@yahoo.com.ar

Entendemos que ambos actores sindicales se ubican dentro del modelo de representación alineado a la CGT; y su relevancia como caso de estudio está dada por la nueva visibilidad de los sindicatos en Argentina a partir de la post-convertibilidad, en tanto actores protagónicos de las relaciones laborales de nuestro país. En ese marco, también se observa cierto fortalecimiento en la capacidad de negociación (Frege y Kelly, 2003) de los actores seleccionados como caso de análisis de nuestro trabajo.

En ese marco, nos preguntamos cómo y por qué frente a orígenes similares en su construcción político-sindical, los actores analizados ponen en práctica estrategias de acción diferenciadas y su real representación respecto a las transformaciones que cada sector manifiesta en la actualidad, manteniendo su relevancia política en el actual escenario de las relaciones laborales argentinas.

El presente trabajo se estructura del siguiente modo: en primer lugar realizamos una breve descripción y caracterización de las dos asociaciones sindicales abordadas en nuestro estudio y el sector económico donde ellas actúan. En este sentido, se buscó identificar las particularidades que presenta cada uno de los actores sindicales en tanto representantes de dos grandes sectores de la economía argentina actual. En segundo lugar, se esboza un breve marco teórico que nos permitió estudiar los conflictos laborales registrados en cada sector durante el periodo 2006-2010; el fin fue reflexionar sobre las estrategias sindicales que cada actor pone en marcha en la estructura de oportunidades políticas y económicas abiertas en Argentina pos crisis 2001.

Breve caracterización de los actores y sus sectores de actividad: Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios (Camioneros) y la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (Comercio).

“Camioneros”: construcción de una representación centralizada

La representación colectiva de *Camioneros*, encabezado por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios, de la República Argentina, abarca a 24 sindicatos de primer grado, ubicados en todo el territorio nacional. El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que los comprende es el N° 40/89.

Esta Federación fue creada en el año 1964 pero el primer antecedente de sindicalización de los trabajadores del transporte automotor de cargas (TAC) data de 1943, cuando se funda el Sindicato de Choferes de Camiones y Afines, aunque todavía no estaban sentadas las bases para su sostenimiento. Recién en 1945, y bajo la nueva impronta del gobierno del Gral. Perón,

se crea lo que hoy conocemos como 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.³

Debemos señalar que la evolución de este sindicato ha sido paralela a la del actor empresario. Nos referimos a la creciente importancia del TAC como modo de transporte privilegiado para el traslado general de la producción de nuestro país. Esto se debió a dos procesos paralelos. Por un lado, la necesidad del sector productivo de trasladar en forma más efectiva, eficiente y flexible sus mercaderías. Es decir, a partir de la década de 1950, los ferrocarriles (FFCC) dejaron de ser funcionales a un mercado que demandaba mayor flexibilidad en el transporte de sus cargas. Por otro lado, y como consecuencia de esas nuevas demandas, los FFCC quedaron relegados al transporte de grandes volúmenes de producción vinculados al sector primario. Debemos añadir que estos procesos se agudizaron durante los años noventa tras las concesiones de los principales ramales ferroviarios a capitales privados (C3T, 2007; Martorelli, s/f; Pontoni, 2011).

Entre otros factores, ésta preponderancia del TAC en términos productivos ha coadyuvado al crecimiento de *Camioneros* como sindicato que representa a los trabajadores que se desempeñan en el sector.

Respecto a la composición de la Federación, en el cuadro N° 1 hemos esquematizado su conformación detallando la cantidad de sindicatos de primer grado afiliados a ella (es decir, como organización de segundo grado).

³ Datos según Estatuto de la Federación y del Sindicato de choferes de camiones obreros y empleados del transporte de cargas por automotor, servicios, logística y distribución de la CABA y provincia de Buenos Aires y resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre el otorgamiento de la personería gremial. En Argentina, la *personería gremial* es el reconocimiento por parte del Estado del sindicato con mayor representación de trabajadores al interior de la rama de actividad. A su vez, ese sindicato detenta el monopolio de representación de los trabajadores ya que es el único que puede negociar colectivamente, entre otros atributos de exclusividad, como por ejemplo, el manejo de la obra social (Abós, 1983,1989; Senén González, C. *et al*, 2009).

Cuadro N° 1: Mapa del actor sindical Camioneros

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

Fuente: elaboración propia en base a Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

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

Esta simple mención de sub-ramas da cuenta de la transversalidad de la representación de intereses de *Camioneros*. No obstante la complejidad estructural que podría implicar esta diversificación en la representación de intereses de los trabajadores, y por tanto, un debilitamiento de su fuerza colectiva, este actor ha sabido construir un entramado organizativo a nivel intrasindical, que favorece la interacción entre las distintas ramas.

Desde lo institucional, tanto el Estatuto del Sindicato CABA-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 representada por un Consejo Directivo Central (CDC) y una Comisión Ejecutiva (CE), presenta, en la base de la pirámide, a nivel Seccionales, a 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 como con los trabajadores.

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

Otro factor muy importante, en términos de alcance de la representación de los trabajadores por parte de éste sindicato, ha sido la incorporación de la palabra *logística* tanto en la nominación de la Federación como en la de varios sindicatos afiliados a ella (como por ejemplo el de Bs.As.).

Este comentario parece una evidencia de perogrullo, sin embargo, a partir de las resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) 110/1999, en el caso de la Federación y la 144/2003, en el caso del Sindicato CABA-Bs. As., *Camioneros* pudo ampliar la representación de trabajadores a actividades como carga y descarga, distribución, entre otras, y a raíz de ello, disputar la representación de otros colectivos de trabajadores (correos, supermercados, establecimientos mayoristas, entre otros). En pocas palabras, este cambio nominal hace viable y da sustento a la frase de Jimmy Hoffa, adoptada por Hugo Moyano (Secretario General del Gremio) en su círculo íntimo: “todo lo que rueda, es de *Camioneros*”.⁴ En ese sentido, hoy por hoy dentro del total de sub-ramas que representa *Camioneros* encontramos a unos 140.000⁵ trabajadores asalariados formales.

⁴ Para mayor detalle, véase: http://www.biografiasdepersonajes.com/videos/yt-5qG1L_8FWeA

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

Asimismo, un dato relevante ligado a lo anterior, es la cantidad de trabajadores afiliados a *Camioneros*. De acuerdo a las distintas fuentes consultadas⁶ la afiliación de este colectivo se estima en valores que oscilan entre el 85 y 90% para 2010.

FAECyS: representar a la heterogeneidad descentralizada

La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) fue fundada en marzo de 1932 y actuó hasta el 25 de agosto de 1989 bajo la denominación de Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina⁷, siendo una de las organizaciones sindicales más antiguas del movimiento obrero argentino. La organización cuenta con 350 filiales, con 700.000 miembros y su personería gremial es la número 1 (Cortina s/d); dato no menor para dar cuenta de su relevancia en la historia sindical argentina. La FAECyS agrupa a las asociaciones sindicales de primer grado con personería gremial reconocida o debidamente inscriptas que se hayan constituido para asumir la representación de los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia en actividades que impliquen el intercambio de bienes o en la intermediación para el intercambio de bienes o en la prestación de servicios por cuenta propia o ajena. En este sentido, las asociaciones sindicales de primer grado agrupan al personal técnico, administrativo o de ventas que se desempeñen en establecimientos industriales. Asimismo, representa a aquellas asociaciones sindicales de primer grado que agrupen a los trabajadores que presten servicios dependientes en actividades civiles con o sin fines de lucro que cumplan con tareas administrativas o de ventas para empleadores que posean bocas de expendio de los productos que elaboran o administrativas en actividades transportistas o agropecuarias o que se desempeñen en empresas de provisión de personal y todo tipo de servicios cuyo personal este comprendido en las convenciones colectivas suscriptas por la Federación.

La estructura organizativa de esta asociación presenta dos caras: la local –compuesta por organizaciones filiales- y la nacional; en tanto cada filial de la Federación es autónoma y posee su propio estatuto, organiza y administra sus recursos y establece sus propias estrategias sindicales locales (Cortina, s/d) A nivel nacional, FAECyS organiza su estructura funcional en 19 Secretarías: de la Mujer; Cultura y Capacitación; de Prensa y Difusión; de

⁶ Estas son: del modulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del MTEySS(<http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/eil/index.asp>); de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del MTEySS y algunas fuentes periodísticas (Diario La Nación, 15/07/2007 y Revista El Aromo n° 47, 2009).

⁷ El primer antecedente de asociación de los dependientes de comercio surge en 1903 con la “Federación de Dependientes de Comercio de la República Argentina” compuesta por 27 sindicatos de base expandidos a nivel nacional. Esta federación se adhirió a la Unión General de de Trabajadores (Cortina, s/d).

Asuntos laborales; Higiene, Medicina y Seguridad en el trabajo; Asuntos Internacionales; Turismo, recreación y deportes; Acción mutual y cooperativa y vivienda; Encuadramiento sindical; Previsión Social; Asistencia Social, Asuntos legislativos y Relaciones Institucionales; Convenciones colectivas; de Organización; de Finanzas; de Actas y documentación; de Estudios y estadísticas laborales; Administración y de Juventud.

El sector comercio se rige por el CCT número 130 del año 1975, vigente por el principio de ultraactividad fue suscripto por la Confederación General de Empleados de Comercio (hoy FAECyS) y por 21 cámaras empresariales del sector. La actividad y categoría de trabajadores a la que se refiere son empleados y obreros de actividades mercantiles y administrativas en general, siendo de aplicación a todo el país. El convenio, tal como fue firmado oportunamente, es de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran y en las agropecuarias.

El CCT 130/75, en el Capítulo II, define agrupamientos y categorías profesionales en las cuales se organizaran los trabajadores enmarcados en el mismo. A los cuales se les asigna la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen en sus puestos laborales y atendiendo a agrupamientos predeterminados: Maestranza y servicios, Administrativos, Auxiliar, Auxiliar especializado y Ventas.

Para definir criterios que nos permitan comprender e identificar las actividades que componen el complejo entramado del sector comercio que enmarca el trabajo, enumeramos, según el codificador de actividades CIU⁸ a dos dígitos, a las siguientes: 1) venta y reparación de vehículos; y venta por menor de combustible; 2) comercio al por mayor; 3) comercio al por menor. A su vez, estas actividades pueden descomponerse de manera más detallada para comprender la representatividad del sector en la economía: 1) venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores; 2) venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios; 3) venta al por mayor en comisión o consignación; 4) venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación; 5) venta al por mayor de artículos de uso doméstico y/o personal; 6) venta al por mayor de productos intermedios, desperdicios y desechos no agropecuarios; 7) venta al por mayor de máquinas, equipo y materiales conexos; 8) venta al por mayor de mercancías n.c.p.; 9) venta al por menor excepto la especializada;

⁸ Según Código Industrial Internacional Uniforme (CIU). Índice Boletín Anual de empleo y empresas (BADE). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

10) venta al por menor de productos alimentarios, bebidas y tabaco en comercios especializados; 11) venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados; 12) Venta al por menor de artículos usados excluidos automotores y motocicletas; 13) Venta al por menor no realizada en establecimientos

Debido a que el sector mercantil ha sufrido grandes transformación a lo largo de la historia; particularmente gracias al crecimiento e incorporación de sub-ramas, el CCT 130/75 ha sido modificado por diversos acuerdos complementarios que “actualizan” el convenio vigente por el principio de ultraactividad. Sin embargo, hasta el momento no se ha logrado suscribir un nuevo convenio que pueda dar respuestas a las nuevas demandas que presentan los heterogéneos trabajadores del sector mercantil.

En relación a la diversa composición de la Federación, el cuadro N° 2 pretende dar cuenta de su conformación. Para ello, se detallan la cantidad de sindicatos de primer grado afiliados a ella y las cámaras empresariales con las cuales negocia colectivamente para dar respuesta a las sub-ramas que presenta el sector.

En primer lugar observamos un actor sindical de segundo grado, FAECyS, que agrupa 278 sindicatos de primer grado de todo el país. De estos, 141 gozan de la personería gremial, mientras que 137 son asociaciones con inscripción gremial. Lo cual nos muestra la representatividad de la Federación. Por otro lado, las cámaras empresariales más relevantes, en tanto negocian colectivamente con la FAECyS, dan cuenta de las diversas actividades y sub-ramas que componen a la rama de actividad comercio.

Cuadro N° 2: Mapa de actores del sector mercantil

Estructura organizativa del sector mercantil	
FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS -FAECYS-	
Cantidad de sindicatos afiliados de primer grado : 278	
Con personería gremial: 141	
Con inscripción legal: 137	
Cámaras empresariales representativas	
COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS - CAME	
UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS - UDECA -	
CONFEDERACION INTERCOOPERATIVA AGROPECUARIA COOP. LTDA.- CONINAGRO	
CENTRO DE EXPORTADORES DE CEREALES - CEC	
FEDERACION DE CENTROS y ENTIDADES GREMIALES DE ACOPIADORES DE CEREALES	
ASOCIACIÓN SUPERMERCADOS UNIDOS - ASU -	

Fuente: Radiciotti y Pontoni, 2010

Respecto al sector comercio y su relevancia en la economía argentina, éste puede ser considerado como aquel que más se ha expandido durante la década del noventa, ocupando un

lugar relevante en la economía argentina y en el mercado de trabajo actual. Según datos estadísticos relevados, el sector mercantil es uno de los mayores empleadores de la economía ya que nuclea aproximadamente 1 un millón cincuenta mil empleados registrados (Boletín Anual de Empleo y Empresas –BADE–, 2009). No obstante la magnitud que representa el sector, son escasos los estudios sobre trabajo y relaciones laborales en Argentina (Radiciotti y Pontoni, 2010). Básicamente, la bibliografía relevada analiza la estrategia sindical, los conflictos sociales y la identidad de los trabajadores, la heterogeneidad que caracteriza al sector (Martuccelli y Svampa, 1997; Gindin, Rodríguez y Soul, 2003; Fernandez Milmanda B. y Benes E., 2009; OIT, 1999,2003), la negociación colectiva (Pontoni, 2010; Radiciotti, Pontoni, 2010) y puntualmente, al subsector super e hipermercadista (Novick, et al., 1997; Abal Medina, 2004-2009; Fernández Milmanda, 2010; OIT, 1999,2003).

De los trabajos citados, podemos destacar la unicidad de los autores sobre la heterogeneidad y amplitud que caracteriza al sector comercio, así como la dificultad de abordaje que presenta la actividad en sí misma; sus múltiples sub-sectores y actores intervinientes. Un escenario que presenta, siguiendo a Martuccelli y Svampa (1997) la convivencia de; por un lado, empresas con un perfil de gestión de la mano de obra más profesionalizada, con trabajadores provenientes de una clase media o media baja, con aspiraciones y posibilidad de movilidad social con un nivel educativo admisible: “*trabajadores de cuello blanco*”. Por otro, empresas que no requieren demasiadas especificidades ya que las exigencias se centran, una vez ingresado el trabajador, en la disciplina, la adaptación al ritmo de trabajo y a la polivalencia: “*trabajadores de cuello azul*”. Con esta “categorización” se tipifica al trabajador mercantil con el trabajador de “cuello blanco”, proveniente de una clase media o media baja, con aspiraciones y posibilidad de movilidad social. Una débil conciencia gremial que se relaciona, también, con las condiciones reales de trabajo: descentralización en pequeños establecimientos y actividades por cuenta propia. Debilidad gremial de base que contrasta con el poder político de la cúpula sindical, que ha mantenido vínculos privilegiados con diferentes gobiernos.

Esta configuración se genera como consecuencia de las transformaciones que se han dado en el sector durante los últimos años, un nuevo tipo de trabajador, producto del surgimiento de grupos de comercialización minorista; como supermercados, shoppings y locales de comidas rápidas. En este sentido, fue a partir de 1992 cuando se inicia una gran expansión del sector. Lejos de presentar algún indicio de agotamiento, esta etapa parece tener proyección a mediano plazo si se tienen en cuenta los planes de aperturas de nuevas bocas de todas las grandes cadenas, su extensión geográfica hacia zonas no exploradas, la importante

consolidación del sistema incorporado ya a los hábitos de compra de la población. Además, si se tienen en cuenta los promedios de los países en donde este tipo de canal se halla plenamente desarrollado, la concentración de la venta minorista en hiper y supermercados en el país, no ha llegado aún a su límite. Es a propósito de esta expansión sectorial que la cantidad de mano de obra tuvo un fuerte crecimiento para todas las categorías ocupacionales. Es en este segmento de la actividad donde surgieron los mayores episodios de conflictividad. De alguna manera, esta subrama presenta ciertas condiciones más óptimas respecto al resto de trabajadores que se distribuyen en pequeñas y medianas empresas; muchas imposibilitadas de tener representación gremial por no contar con un mínimo de 10 empleados.

Los recursos de poder de los sindicatos. Una aproximación a partir de las capacidades de movilización y coordinación.

Muchas veces se utiliza el término *poder sindical* sin precisar cuáles son sus implicancias. En primera instancia, *poder* es un concepto relacional a partir del 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 poder no necesariamente hace referencia a una relación coercitiva, sino que también puede existir un intercambio o también persuasión. Por lo tanto, el consenso también puede darse en un contexto de ejercicio del poder, en forma encubierta a través de mecanismos que se desconocen pero que son efectivos a la hora de persuadir al otro.

A partir de esa conceptualización del poder, retomamos en lo que sigue algunas reflexiones de distintos autores (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Levesque y Murray, 2004; Silver 2005) sobre el poder de negociación de los sindicatos a partir de distintos fenómenos que influyeron en él hacia finales de los noventa y principios de los años dos mil. Nos referimos a, por un lado, la globalización (Silver 2005; Levesque y Murray, 2004) y por el otro, el neoliberalismo (Robinson, 2000; Bensusán, 2000).

Respecto a los efectos de la globalización, Silver (2005), pone énfasis en observar si estamos asistiendo o no a una reconfiguración de la clase obrera frente a la dinámica cíclica del capitalismo histórico. Para poder observar esta transformación, la autora distingue entre *poder asociativo* y *poder estructural* de los trabajadores. El primero hace referencia a la capacidad de organización (ya sea a través de un sindicato o de un partido político); mientras que el segundo apunta a la capacidad de influencia en el sistema económico.

Respecto al *poder estructural* de los sindicatos Silver (2005) sostiene que puede tornarse estratégico dependiendo del sector económico al cual represente determinado sindicato. En

ese sentido, la autora subdivide este tipo de poder en *poder de negociación en el mercado de trabajo*, que se deriva del manejo de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo, y *el poder de negociación en el lugar de trabajo*, que se refiere a la situación estratégica que puede poseer un determinado colectivo de trabajadores al interior de un sector industrial clave, a la hora de negociar. Por ejemplo, grupos pequeños de las industrias exportadoras o en el *transporte* poseen la capacidad suficiente para trastornar toda una economía dado su posicionamiento clave en el entramado productivo de un país.

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

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

Robinson (2000), por su parte, aclara que estas capacidades pueden convertirse en recursos de poder en tanto el sindicato en cuestión pueda utilizarlos estratégicamente con el fin de aumentar su capacidad de presión o negociación con los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios). Esta visión también es compartida por Levesque y Murray (2004), en el sentido de que si los sindicatos poseen estas capacidades pero no son capaces de movilizar los recursos necesarios para ejercer presión y negociar con los restantes actores, dichas capacidades carecen de sentido.

Vinculado a lo anterior, está la *estructura de oportunidades políticas y económicas* en las que los sindicatos deben desenvolverse. Entendemos como *oportunidades políticas* a la apertura de determinadas dimensiones y/o la generación de algunas circunstancias a partir de las cuales el entorno político alienta o no la acción colectiva de ciertos grupos (Tarrow, 1997), y *económicas* a aquellas que le permite 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)⁹; pero

⁹ En el caso Argentino, por ejemplo, más allá de la discusión salarial anual vía paritarias, actualmente se están discutiendo algunos proyectos vinculados a la redistribución del ingreso. Entre ellos se encuentran: el proyecto

para ello, los sindicatos deberán establecer metas que les permitan manejar ciertos factores de la negociación en la arena política y económica.

Entonces, frente a la apertura de ciertas oportunidades políticas y económicas, habrá que evaluar el desarrollo de los distintos recursos de poder como así también las diferentes capacidades construidas y desplegadas por los sindicatos.

En tal sentido, el concepto *estrategia sindical* aparece como vehículo o herramienta que nos permite indagar acerca de los *recursos de poder* y las distintas *capacidades* de los sindicatos.

Al respecto, entenderemos por *estrategia sindical* a las prácticas (en tanto conocimiento) que despliegan los sindicatos para llevar a cabo sus objetivos de representación. Esto incluye, poseer las capacidades necesarias para poder desplegar sus recursos de poder a la hora de influir y/o presionar a los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios). Estos recursos y capacidades pueden implementarse tanto al momento de negociar colectivamente como a través del conflicto. De esta forma, los sindicatos, definen, coordinan y buscan materializar sus objetivos.

Asimismo, la puesta en práctica de una determinada estrategia conlleva, necesariamente, a tener en cuenta la *estructura de oportunidades políticas y económicas* del contexto en el cual están insertos, sin perder de vista las reglas o instituciones que regulan el accionar de los actores dentro de un determinado sistema de relaciones laborales. En tal sentido, cada actor podrá adaptarse, pero también buscar reformar las instituciones preexistentes, conforme a las variables que presente ese contexto.

En resumen, la bibliografía consultada resalta que la posibilidad de que los sindicatos logren los objetivos trazados para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, está íntimamente vinculada a su *poder*. Este a su vez proviene principalmente de su *capacidad para movilizar* ciertos recursos que le permitan modificar y mejorar las relaciones con los restantes actores de las relaciones laborales. Entonces, entendemos que las *estrategias* desplegadas para alcanzar esos objetivos estarán íntimamente ligadas a las *capacidades* de los sindicatos para poder hacer valer sus *recursos de poder*.

Para sistematizar y a la vez sintetizar lo expuesto, presentamos a continuación un cuadro en el que se plasmó esta construcción e interacción entre recursos de poder y capacidades que influyen en las estrategias de acción sindical.

para la participación en las ganancias empresarias de los trabajadores; la incorporación de las sumas no remunerativas a los salarios básicos de convenio y su posible eliminación de su discusión en paritarias; y 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-marcaran-acten-la-agenda-del-Congreso-en-el-arranque-del-antildeo>; <http://www.ambito.com/noticia.asp?id=575654>.

Cuadro n° 3: Recursos de poder sindical y capacidades de los sindicatos para construirlos.

Recursos/ Capacidades	Robinson (2000) Bensusán (2000)	Levesque y Murray (2004)	Silver (2003)	Frege y Kelly (2003)	ESTRATEGIAS SINDICALES
Recursos de poder	<ul style="list-style-type: none"> *Compromiso/Identificación Trabajadores – Sindicato *Estructura interna del sindicato *Amplitud y cantidad de trabajadores que representa *Redes políticas y relación con otros actores sociales *Recursos materiales 	<ul style="list-style-type: none"> *Solidaridad interna *Solidaridad externa 	<ul style="list-style-type: none"> *Poder asociativo *Poder estructural 		
Capacidades para fortalecer e implementar esos recursos de poder	<ul style="list-style-type: none"> *Capacidad de movilización *Capacidad de coordinación (horizontal o vertical) *Capacidad estratégica *Capacidad discursiva 	<ul style="list-style-type: none"> *Capacidad de acción *Relaciones con otros actores sociales. *Capacidad estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> *Poder de negociación en el mercado laboral. *Poder de negociación en el lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> *Capacidad de presión/negociación 	

Fuente: Elaboración propia en base a los autores citados.

De acuerdo a lo expuesto, en esta presentación, analizaremos con cierta profundidad las capacidades de *coordinación* y *movilización* de *Camioneros* y de *Comercio* a través de los conflictos laborales protagonizados por ambos en el periodo 2006-2010.

La capacidad de movilización y coordinación de los sindicatos

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

Para poder profundizar nuestro análisis sobre estas capacidades, tomamos como referencia la propuesta teórica y metodológica de Shorter y Tilly (1985), la cual nos permite observar, según la variación del número de huelguistas por huelga y la cantidad de jornadas no trabajadas, la magnitud, la frecuencia y el alcance de una determinada huelga¹⁰. Cabe aclarar, que el estudio de estos autores se plantea en el largo plazo, mientras que nuestro período de análisis es de corto plazo, por lo que no podríamos hablar de una transformación de la huelga en el mismo sentido que esos autores lo hicieron. Sin embargo, los indicadores que utilizaron nos sirven para tener un primer acercamiento a la configuración de los conflictos y del tipo de movilización y coordinación de los actores estudiados.

Básicamente, Shorter y Tilly (1985) sostienen que la huelga a lo largo de los dos últimos siglos se ha transformado en un arma política. Es decir, los intereses de carácter económico sólo pueden expresarse en tanto estén mediatizados por una organización que viabilice la organización y coordinación de la acción colectiva¹¹. A su vez, la presencia de esas organizaciones impulsa la lucha por el poder político convirtiendo a la huelga en un mecanismo relevante para tal fin. Cómo se utilice y la frecuencia con que se lo haga varía de acuerdo a cada país y época en que se la analice, y estará íntimamente ligada a los acuerdos existentes entre los líderes sindicales y aquellos que ejercen el poder.

Para estos autores, la organización obrera es uno de los componentes claves en el desarrollo del conflicto. La aparición de sindicatos centralizados con una coordinación y administración de la acción colectiva, favoreció la extensión del alcance del conflicto de su fase artesanal (huelgas centradas en los lugares de trabajo y de poco alcance) a su fase industrial (conflictos nacionalizados de gran alcance). La alternancia entre estas dos fases sugieren dos modelos diferentes de movilización para llevar a los trabajadores a la huelga. En tal sentido sostienen que el tipo de tecnología industrial y la forma que adopte la organización sindical determinan las características de movilización de los trabajadores.

Por ello, uno de los modelos de movilización que proponen, es el “artesanal”. Éste combina un alcance geográfico limitado, con una alta participación de los trabajadores a través de sindicatos con una concientización clara respecto a la solidaridad ocupacional. Según su interpretación de la fase de huelgas desplegada durante la segunda posguerra, este modelo

¹⁰ Siguiendo a Tilly (1985), entenderemos por *huelga* a la acción colectiva a través de la cual los trabajadores retienen su fuerza de trabajo o los servicios que prestan. Sin embargo en nuestro estudio analizaremos no solo huelgas sino *conflictos laborales*. Se entenderá por tales a la serie de hechos llevados a cabo por un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar reivindicaciones laborales (TOE, 2007). Según esta definición, un *conflicto laboral* puede incluir distintas acciones colectivas como huelgas, marchas, bloqueos, movilizaciones, etcétera.

¹¹ Para Shorter y Tilly (1985) la acción colectiva “consiste en la aplicación de algunos recursos mancomunados de una parte de la población en beneficio de los objetivos comunes de la misma”.

moviliza a trabajadores profesionales cualificados pertenecientes al sector científico. En tal sentido, sostienen que si esto es válido, habría un enorme cambio estructural del conflicto cuyo origen sería el cambio tecnológico.

El otro modelo de movilización propuesto por Shorter y Tilly (1985) combina un mayor alcance territorial, pero con menor participación a nivel de planta, sin identificación desde lo profesional, sino que se seguía lo que los ideólogos de las centrales sindicales proponían. En esta línea sugieren que la *vecindad* estaba reemplazando a la *fábrica* como eje de la acción colectiva.

En resumen, Shorter y Tilly (1985), plantean que la huelga, en tanto acción colectiva, es un arma política pero que para ser usada exitosamente serán las organizaciones sindicales formales las que viabilicen su éxito. Veremos que sucede con nuestros casos de estudio.

Datos sobre conflictos laborales entre 2006-2010: Camioneros y Comercio

En este apartado nos proponemos estudiar los conflictos laborales desplegados por *Camioneros* y *Comercio* con el fin de dilucidar cuál es la capacidad de movilización de estos actores a partir del análisis, principalmente, de la duración de los conflictos y la cantidad de trabajadores que participan de ellos. A tales efectos, hemos tomado como referencia los datos suministrados por la base de conflictos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).¹²

El recorte temporal de nuestro análisis ha sido 2006-2010 por dos cuestiones. Una, la relevancia de las reformas políticas, económicas e institucionales experimentadas en nuestro país a partir de la post-convertibilidad. La otra, habiendo transcurrido tres años de esos cambios, creemos que es interesante abordar esa coyuntura política tomando como referencia la evolución de los conflictos laborales en los sectores bajo estudio.

Iniciamos nuestro análisis a partir de una mirada intersectorial de los conflictos laborales con paro que nos permitió una reflexión comparativa de la cantidad de conflictos del sector Transporte –dentro del cual se encuentra *Camioneros*– y el sector Comercio. En este sentido, Transporte (106 conflictos) se ubica en cuarto lugar y Comercio (16 conflictos) se encuentra por debajo de la media (25) respecto a la cantidad promedio anual de conflictos con paro

¹² Para consultar las referencias, conceptos y metodología que se utiliza para la construcción de ésta base de datos, véase: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/ConLab/index.asp>; <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/toe/verIndice.asp?idNumero=7>, como así también TOE, 2007.

generados en las diferentes actividades económicas. En los primeros lugares encontramos: la Administración Pública (298), la Salud (164) y la Enseñanza (108) (cuadro N° 4).

Cuadro N° 4: Promedio anual de conflictos laborales con paro según actividad económica, 2006-2010

Actividad Económica	Conflictos con paro *					Prom. del período
	2006	2007	2008	2009	2010	
TOTAL	770	839	840	874	940	853
Administración Pública *	247	296	297	335	315	298
Salud *	147	145	164	158	208	164
Enseñanza *	88	127	119	112	96	108
Transporte	113	95	94	107	123	106
Industria	62	67	87	72	84	74
Agua, gas y energía	33	27	35	23	37	31
Minas y Canteras	18	28	20	33	28	25
Otras actividades Comunitarias	26	26	21	23	30	25
Construcción	28	17	26	25	23	24
Comercio y act. afines	12	15	13	22	18	16
Comunicaciones	11	15	13	13	16	14
Intermediación Financiera	5	16	6	5	9	8
Servicios empresariales	2	5	5	13	9	7
Pesca	0	1	3	9	8	4
Agricultura, Ganadería, y Silvicultura	3	4	2	7	4	4
Hoteles y Restaurantes	2	2	2	0	1	1

* Los conflictos que abarcan a más de una actividad económica se contabilizan aquí para cada actividad en la que se localizó el conflicto. Por tal razón, el total de conflictos no se corresponde con la suma de los conflictos de todas las actividades.

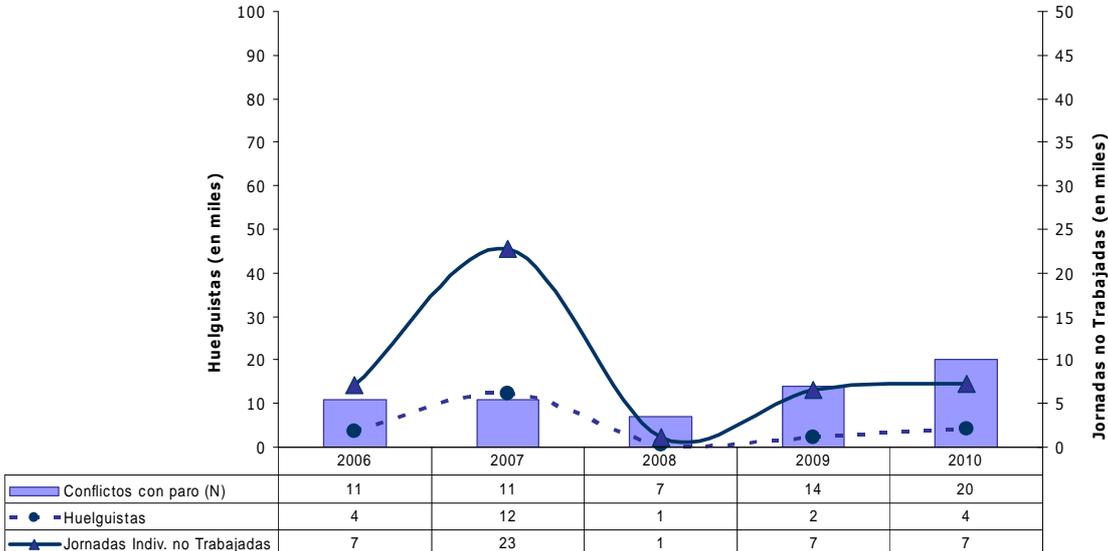
Fuente: Elaboración propia en base a DERT-SSPTyEL-MTEySS

Continuando el análisis y focalizándolo en una de nuestras unidades de análisis, el gráfico n° 1 refleja que durante 2006-2010 la cantidad de conflictos con paro en *Camioneros* (del transporte automotor de cargas) ha sido relativamente estable, aunque durante la crisis económica mundial de 2008 y tras las elecciones presidenciales de 2007 se observa un declive en la cantidad de reclamos (7 conflictos); mientras que hacia 2010 (es decir, a la salida de esos procesos) hay un repunte en la cantidad de conflictos llevados adelante por *Camioneros* (20 conflictos).

Respecto a la evolución de la cantidad de huelguistas, esto es, la cantidad de trabajadores que participan en los conflictos laborales de *Camioneros*, en el gráfico n° 1 se observa una tendencia sutilmente uniforme a lo largo del período, excepto en 2007, año en que se evidencia un crecimiento pronunciado tanto en la cantidad de huelguistas como en las jornadas individuales no trabajadas. Si bien, durante ese año se produjeron la misma cantidad de conflictos que durante 2006 (11), en 2007 se movilizaron 11.270 huelguistas, mientras que en 2006, fueron 3560. Este incremento no se debe a una huelga general del transporte ni mucho menos, sino que se explica por dos conflictos puntuales en *Camioneros*. Uno, implicó a unos 3500 trabajadores de las distribuidoras de aguas y gaseosas vinculadas a las empresas

Quilmes y Pepsi (en reclamo del pago de salarios atrasados), y el otro a casi 4000 trabajadores de empresas de caudales (por el pedido de un incremento de la seguridad en el transporte de valores). Ambos conflictos fueron a nivel nacional.

Gráfico n° 1: Cantidad de huelguistas, jornadas no trabajadas y conflictos con paro en Camioneros (del transporte automotor de carga) durante 2006-2010.

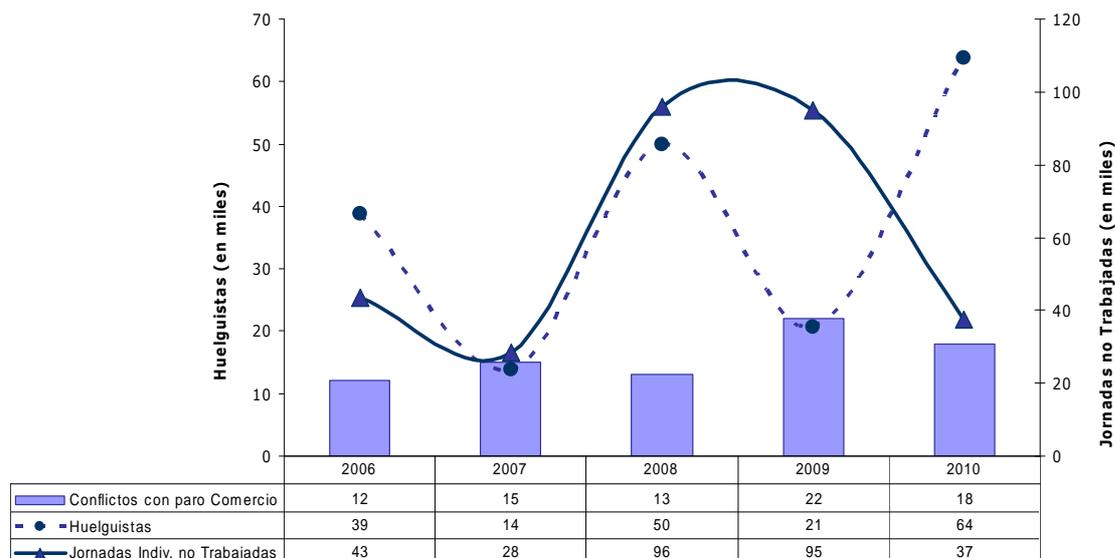


Fuente: elaboración propia en base a DERT-SSPTyEL-MTEySS

En lo que respecta a jornadas individuales no trabajadas, observamos que la tendencia en la evolución de la duración de los conflictos y la cantidad de trabajadores participantes es similar. Esto nos daría la pauta de que la movilización y participación de los trabajadores se mantiene constante a medida que el conflicto se desarrolla.

Respecto al sector *Comercio*, en el gráfico n° 2 se observa que durante 2006-2010 la cantidad de conflictos ha sido relativamente estable, alcanzando su mayor expresión en el año 2009. Tendencia que se mantiene, con cierta baja, en el año 2010. La mayor diferencia se encuentra al comparar el año 2006 (12) respecto al año 2009 (22), donde casi se duplican los conflictos. Lo más interesante de este gráfico se manifiesta al visualizar la relación entre la cantidad de conflictos con los huelguistas y la cantidad de jornadas no trabajadas. En este sentido, en el año 2008 se han contabilizado 13 conflictos que presentan una gran adhesión de trabajadores; alcanzando un alto número de jornadas no trabajadas. Esta vinculación da cuenta de que los conflictos se han desarrollados en establecimientos que cuentan con un gran volumen de trabajadores afectados a diferentes medidas de acción colectiva.

Gráfico n° 2: Cantidad de huelguistas, jornadas no trabajadas y conflictos con paro en Comercio durante 2006-2010



Fuente: elaboración propia en base a DERT-SSPTyEL-MTEySS

La cantidad de trabajadores que participaron en los conflictos laborales presenta ciertas alteraciones durante los años analizados. Una marcada participación de huelguistas (63.674) se visualiza en los 18 conflictos desarrollados durante el año 2010; triplicando a los huelguistas (20.608) que participaron de los 22 conflictos del año 2009.

El incremento de huelguistas que se registró en el año 2010 con respecto al año anterior se concentra en el conflicto que impulsó la FAECyS en demanda de mejoras salariales en el contexto de las negociaciones paritarias del sector. En el marco de este conflicto varias seccionales de importancia llevaron a cabo algunos paros sorpresivos por pocas horas en grandes establecimientos como supermercados y shoppings (MTEySS, 2010).

Esta situación puede hacer referencia tanto a “conflictos por el reconocimiento” de la interlocución sindical, generalmente muy prolongados, o situaciones en las que se carece de canales institucionales de mediación adecuados para llevar adelante las negociaciones. En estos casos puede aludirse al conflicto como medio de imposición, sea de intereses o de reconocimiento de los actores.

En este sentido, no podemos mencionar que la participación de los huelguistas sea constante y mantenga un tendencia durante los años estudiados. Por lo contrario, resulta heterogénea la relación que se da entre cantidad de paros, huelguistas y jornadas no trabajadas.

Hasta aquí, por un lado hemos analizado el posicionamiento de la cantidad de conflictos (con paro) en Transporte y Comercio respecto al resto de los sectores de actividad; y por otro, hemos caracterizado los conflictos en cada sector en particular. Para finalizar nuestro análisis, a continuación mostramos la magnitud y alcance de los conflictos en Camioneros y Comercio

a partir de la comparación de la cantidad promedio de jornadas no trabajadas por huelguista y de huelguistas por conflicto entre esos sectores y el sector privado (total) (cuadro n° 5).

En efecto, lo que observamos es que si bien la capacidad de movilización y coordinación del conflicto en *Camioneros* es importante, su duración es relativamente corta, con una participación escasa (74) a media (208) si se lo compara con los promedios generales de los conflictos con paro de todo el ámbito privado. Esto señala que la visibilidad y/o relevancia del conflicto en *Camioneros* no se explica solamente en términos cuantitativos. Es decir, hay otros factores que están mediando en la importancia que adquieren los conflictos de éste sindicato en la esfera pública. De acuerdo a lo señalado, podemos decir que ni el promedio de huelguistas por conflicto ni de jornadas individuales no trabajadas, como tampoco la cantidad de conflictos con paro protagonizados por *Camioneros* determinan por sí solos la visibilidad de los conflictos laborales desplegados por este actor. Entendemos que es la amenaza *virtual* y/o *potencial* de conflicto lo que potencia la capacidad de *presión* de *Camioneros* sobre los restantes actores de las relaciones laborales.

A su vez, no sólo adquiere importancia lo que podría llegar a implicar una huelga general en el sector que representa —que para el período de referencia no se ha registrado ninguna, aunque sí algunas amenazas—, sino que al interior de cada sub-rama de actividad (como en el caso del conflicto en la sub-rama de transporte de caudales) o en empresas del sector (como el caso de las distribuidoras de Quilmes y Pepsi), los conflictos “parciales” cobran importancia por sí solos. En otras palabras, si sólo la cantidad promedio de huelguistas prácticamente se triplicó como resultado de la paralización, únicamente, de una sub-rama de actividad y un conjunto de empresas que representa *Camioneros*, esto marca la importancia estratégica que implica el conflicto al interior del sector transporte (Silver, 2005; Pontoni, 2011).

Consecuentemente, esa importancia estratégica se incrementa si se tiene en cuenta que *Camioneros* no solo representa a los trabajadores del *transporte de cargas* sino que ha ido incorporando distintas actividades a lo largo de su historia (como por ejemplo, recolección de residuos, operadores logísticos, distribución de aguas y gaseosas, etcétera) que potencian su *poder de negociación en el lugar de trabajo* (Silver, 2005).

Cuadro N° 5: Promedios anuales de jornadas individuales no trabajadas y cantidad de huelguistas de los conflictos con paro en el sector privado en general y Camioneros, Comercio en particular, 2006-2010

Años	Camioneros		Comercio		Ámbito privado	
	Promedio Huelguistas por conflicto	Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	Promedio Huelguistas por conflicto	Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	Promedio Huelguistas por conflicto	Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista
2006	324	2	3231	1	1110	3
2007	1343	2	923	2	925	4
2008	74	2	3839	2	2947	2
2009	155	3	937	5	2292	2
2010	208	2	3537	1	1609	2

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

En el caso particular de *Comercio*, la relación entre el promedio de huelguistas por conflicto y el de jornadas no trabajadas nos muestra que en la mayoría de los años estudiados la duración es corta en función de los huelguistas afectados al paro. Esta particularidad se diferencia notablemente de los promedios generales que presenta el sector privado (cuadro nº 5). De esta tendencia, rescatamos que los conflictos en Comercio, principalmente si se observa los datos presentados en los años 2006, 2008 y 2010 se evidencia una alta movilización de trabajadores durante escasas jornadas (una o a lo sumo dos jornadas).

Si tenemos en cuenta estos datos, la estructura de la FAECyS y la heterogeneidad que ya hemos expresado en apartados anteriores respecto a la actividad; podemos vincular el *poder de negociación en el lugar de trabajo* como *capacidad para fortalecer e implementar los recursos de poder del actor sindical* (Silver, 2005). En ese sentido, el auge de los super e hipermercados ha reestructurado el sector, sobre todo a partir de los años 90. Esto tuvo un impacto que diferencio entre trabajadores descentralizados en pequeños establecimientos y un nuevo perfil de trabajadores centralizados. Sin duda, los datos antes presentados nos indicarían que los conflictos se manifestarían en el segundo grupo. En tanto situación estratégica que puede poseer un determinado colectivo de trabajadores al interior de un sector a la hora de negociar (Silver, 2005).

Algunas reflexiones finales

Como hemos visto en las líneas teóricas presentadas en este trabajo, los sindicatos poseen diferentes recursos tendientes a fortalecer su poder, los cuales dependerán de las distintas

capacidades que puedan desarrollar para tal fin (Levesque y Murray, 2004). La relevancia de estas capacidades se manifiesta, justamente, cuando los actores sindicales las utilizan para aumentar sus capacidades de negociación (Robinson, 2000). En referencia a esto y al plantear como objetivo de estudio el análisis de las estrategias sindicales –como medio para alcanzar sus objetivos de representación– de Camioneros y Comercio, buscamos reflexionar sobre los mecanismos utilizados en la estructura de oportunidades política y económica que presentaba la Argentina durante el periodo 2006-2010. En tal sentido, se identificaron los conflictos laborales que esos actores protagonizaron en estos años y se realizó un análisis particular sobre la capacidad de movilización de esos sindicatos.

En lo que se refiere al análisis de los datos expuestos, podemos decir que: en primer lugar, en el caso de Camioneros, la cantidad de conflictos laborales se mantuvo relativamente estable durante el periodo y que ha contado con una importante participación de los trabajadores. En el caso de Comercio, se observó una mayor heterogeneidad en cuanto a la relación entre cantidad de paros, huelguistas y jornadas no trabajadas. Por lo tanto, resulta más complejo realizar una mirada general sobre el sector que implica una reflexión particular sobre cada conflicto. En segundo lugar, durante 2007, Camioneros registró un pico en la cantidad de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas, lo cual nos llevó a pensar sobre la especial relevancia que adquiere el conflicto en el sector transporte, no tanto en términos cuantitativos (dado que esos incrementos responden tan sólo a dos conflictos en particular), sino por la potencialidad que tiene el transporte de “trastornar” la actividad económica (Silver, 2005). En tal sentido, comprendimos que esa potencialidad del conflicto se incrementa debido a la transversalidad en la representación de trabajadores que tiene ese sindicato (caudales, carga y distribución de gaseosas y bebidas, correos, recolección, etcétera). Por su parte, Comercio no representa un lugar relevante respecto a la cantidad de conflictos desarrollados en las diferentes actividades económicas, ubicándose por debajo de la media (cuadro nº 4). Sin duda, la capacidad de “trastornar” la actividad económica no es una de las características de este sector. Esto se vincula a la propia composición del sector que éste actor representa: por un lado, la descentralización de pequeños establecimientos con poco u escaso nivel de conflictividad y; por otro lado, grandes establecimientos que concentran una importante masa de trabajadores que poseen mayores recursos para llevar adelante medidas de fuerza, como son los super e hipermercados.

Entonces, entendemos que, la organización centralizada y administrativa del sindicato de Camioneros, así como sus alianzas y acuerdos tácitos establecidos tanto con los dirigentes políticos como con empresarios (Pontoni, 2011), han favorecido el uso de la huelga (en

nuestro caso del conflicto laboral) como arma política (Shorter y Tilly, 1985). En otras palabras, observamos que la convergencia de oportunidades políticas favorables al desarrollo de la actividad sindical conjuntamente con las estructuras organizativas históricas de los sindicatos argentinos (centralizadas, por rama de actividad, etcétera) contribuyeron a la visibilidad y relevancia pública, mediática y política de Camioneros (Pontoni, 2011). Este poder es potencialmente mayor debido a su transversalidad en la representación de trabajadores de distintas ramas de actividad económica. Diferente es la situación en la cual debe desplegar sus recursos de poder el sindicato de Comercio; si bien hemos observado que es complejo descifrar las diversas actividades que componen este sector; también así de complejo es el universo que deben representar y la particularidad de las demandas que debe atender ese sindicato a la hora de desplegar sus estrategias y fortalecer sus recursos de poder. Para concluir, si bien ambos actores comparten una estructura organizativa centralizada y burocrática, vinculada a los sindicatos peronistas; los distintos vaivenes políticos y económicos de nuestro país, con sus respectivas transformaciones, tanto en la organización productiva como en los colectivos de trabajadores, han hecho que las estrategias de representación sean diferentes. En definitiva, tanto la estructura de oportunidades del período analizado como las estrategias implementadas por cada actor no sólo los diferencian sino que actualmente los enfrenta en una disputa por el mismo colectivo de trabajo (en general vinculado a la operación logística en los hiper y supermercados). Sin dudas éste es un punto que excede nuestra presentación pero que sin lugar a dudas retomaremos en nuestros próximos pasos de la investigación.

Bibliografía

C3T-UTN (2007). *El Transporte Automotor de Cargas en la Argentina*. Secretaría de Extensión Universitaria, Universidad Tecnológica Nacional, [en línea], publicado en Mayo de 2007 [fecha de consulta: 18/05/2010]. Disponible en <http://www.edutecne.utn.edu.ar/transporte/transporte-carga.html>

Abal Medina, P. (2005): “Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista”, presentado en: Concurso de la Red Académica para el Diálogo Social, OIT.

Abal Medina, P. (2007): “La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal El caso de la cadena de supermercados Coto”, en Trabajo y Sociedad: Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, Nº 9, Vol.IX, Invierno de 2007, Santiago del Estero, Argentina.

Abal Medina, P. (2007): “Wal Mart, la empresa que odia los gremios”, nota consultada en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-85594-2007-05-27.html>.

Abal Medina, P. (2007): “*El Modelo del Sindicato de Empleados de Comercio*”, en Miradas al Sur, domingo 22 de noviembre de 2007

Abós, A. (1983). La columna vertebral. Serie Sindicatos y Peronismo. Bs. As., Argentina: Ed. Legasa.

Abós, A. (1989). El modelo sindical Argentino, Autonomía y Estado. Bs. As. Argentina: Fundación Friedrich Ebert.

Battistini, O. (2004). Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva (pp. 22-44). En *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (Battistini, O., Coord.). Bs. As.: Prometeo.

Bensusán, G. (2000). El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos. [en línea]. [consulta: 10 de octubre 2010]. < lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Bensusan.PDF >

Etchemendy, S. (2011). "El retorno del gigante. Resurgimiento, con ventajas y vicios, del modelo gremial argentino". En *Le Monde Diplomatique*, N° 142, 4-5, Abril 2011.

Fernández Milmanda B. y Benes E. (2009): "Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: El caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)". Ponencia presentada en IX Congreso Nacional de Ciencia Política: "Centros y periferias: equilibrios y asimetrías en las relaciones de poder". Agosto 2009, Santa Fe, Argentina.

Fernández Milmanda B. (2010): "Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009)". Ponencia presentada en Vto. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Julio 2010, Buenos Aires.

Frege, C. y J. Kelly (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*. 9, n° 1, 7-24. London: Sage Pubs.

Gindin, J.; Rodriguez, G. y Soul, J. (2003): "Políticas de organización gremial en Rosario. Apuntes sobre experiencias docentes y mercantiles". Ponencia presentada en el 6to Congreso Nacional sobre estudios de trabajo: Los trabajadores y el trabajo en crisis. Agosto 2003, Buenos Aires

Lévesque, C. y Murray, G. (2004). El poder sindical en la economía mundial. [en línea]. [consulta: 15 de febrero 2011]. <http://www.mrafundazioa.org/centro-de-documentacion/documentos/el-poder-sindical-en-la-economia-mundial-cristian-levesque-gregor-murray/?language_sync=1>.

Martorelli, P. (s/f), "Argentina sobre rieles", Informe del Instituto Argentino de Ferrocarriles (IAF).

Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997): "La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo". Losada. Buenos Aires.

Novick M., Bartolomé M., Buceta M., González G., Miravalles M., Senén González (1997): "Nuevos sistemas productivos y transformación del proceso de trabajo. Identificación de los saberes efectivamente requeridos", Montevideo, OIT-Cinterfor

OIT (1999): "Las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos". Ginebra

OIT (2003): "Las consecuencias para el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector del comercio". Ginebra

Pontoni, G. (2011). *El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post-convertibilidad*. [en línea]. [consulta: 11 de marzo 2011]. http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3t_poder_al_volante.utn

Pontoni, G. (2010): "¿Disciplinamiento laboral negociado? La formación profesional acordada colectivamente en el sector comercio". En: *Revista Question*, número 27 – invierno de 2010, en prensa

Radiciotti, L. y Pontoni, G. (2010): "Nuevos contenidos de la negociación colectiva en el sector comercio", En: CD II Encuentro internacional: Teorías y práctica política en América Latina. Nuevas derechas e izquierdas en el escenario regional

Robinson, I. (2000). Union strategic responses to neoliberal restructuring, Canada and United States, 1979-2000. [en línea]. [consulta: 10 de octubre 2010]. <lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/Robinson.pdf>

Senén González, C. y Medwid, B. (2007). Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina post-devaluación: el caso del sector aceitero (pp. 207-231). En *Estados y sindicatos en perspectiva Latinoamericana*. (Fernández, A., Ed.). Bs. As.: Prometeo.

- Senén González, C.; Trajtemberg, D., Medwid, B. (2009). La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007 (pp.117-140). En *Trabajo y relaciones laborales en Argentina, sector formal e informal*. Senén Gonzalez, C. y Schettini, P. (Comps.). Bs. As., Argentina: Prometeo-UNLaM.
- Silver, B. (2005). Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870. Capítulos 1 a 4. Madrid: Akal.
- Tarrow, S. (1997). El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Madrid: Alianza Editorial.
- Tilly, Ch.; Shorter, E. (1985) [1974]. Las huelgas en Francia 1830-1968. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TOE (2007), “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007”. Trabajo, Ocupación y Empleo (TOE), Serie de Estudios 7, Noviembre 2007, (17-35). Bs. As., Argentina: SSPTyEL, MTEySS.