

Estrategia sindical en los conflictos del transporte automotor de cargas (TAC). El caso “Camioneros” entre 2006-2009.

Gabriela Pontoni.

Cita:

Gabriela Pontoni (2011). *Estrategia sindical en los conflictos del transporte automotor de cargas (TAC). El caso “Camioneros” entre 2006-2009. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/428>

ESTRATEGIA SINDICAL EN LOS CONFLICTOS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS (TAC). EL CASO “CAMIONEROS” 2006-2010.

Autora: Pontoni Gabriela Alejandra

Referencia institucional: Becaria CONICET-MTEySS; Docente UNLaM

E-Mail: gabriela.pontoni@gmail.com

RESUMEN

El propósito de esta ponencia fue llevar a cabo un estudio de caso que nos permitiera analizar las *estrategias de acción sindical* a partir de la estructura de oportunidades políticas y económicas¹ (Tarrow, 1997, Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003; Silver, 2003) del contexto donde se desenvuelve uno de los actores sindicales más relevantes de las relaciones laborales en Argentina de los últimos años: 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*”).

Este estudio preliminar se inscribe en uno más amplio² que busca reflexionar sobre la posible conformación de nuevas prácticas sindicales, de organización y representación de los trabajadores. En ese sentido, nos preguntamos ¿cómo *Camioneros* pone en juego distintas *estrategias de acción sindical* para dar respuesta a las demandas de los trabajadores que representa? En particular, en esta presentación nos interesa profundizar sobre los mecanismos puestos en juego en los conflictos laborales que enfrenta. Es decir, lo que nos interesa saber es, cuál es su capacidad de movilización y coordinación a partir del análisis de la huelga.

El recorte temporal de nuestro análisis se acotó al período 2006-2010 dada la relevancia de las reformas políticas, económicas e institucionales experimentadas en nuestro país a partir de la post-convertibilidad y lo que éstas implicaron para el mundo laboral.

Para dar respuesta a estos interrogantes se consultaron fuentes secundarias de información con el fin de interpretar la evolución de la acción colectiva del actor bajo análisis.

PALABRAS CLAVES: relaciones laborales, conflictos laborales, estrategia sindical, camioneros.

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, aun 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 su 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 nos preguntamos cuáles han sido las estrategias de acción sindical a partir de considerar la estructura de oportunidades políticas y económicas (Tarrow, 1997, Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003; Silver, 2003) de *Camioneros*. Entendemos que este actor sindical se ubica dentro del segundo modelo de representación, y su relevancia, como caso de estudio, está dada por el fortalecimiento de su capacidad de negociación (Frege y Kelly, 2003) a partir de la post-convertibilidad (Pontoni, 2011a).

En ese marco, nos preguntamos ¿cómo *Camioneros* pone en juego distintas *estrategias de acción sindical* para dar respuesta a las demandas de los trabajadores que representa? En particular, nos interesa profundizar, en esta presentación, sobre cuál es la capacidad de movilización y coordinación a partir del análisis de los conflictos laborales en *Camioneros*.

Por lo expuesto, entendemos que frente al contexto actual y las características que presenta el actor sindical elegido –sumado a la escasez de estudios laborales sectoriales al respecto– nuestro trabajo resulta un aporte novedoso al interior de las relaciones laborales como disciplina de estudio.

Por último, estructuramos el trabajo del siguiente modo: en primer lugar, se presenta una aproximación conceptual al término *estrategia sindical* partiendo de la construcción de los recursos de poder necesarios para poder llevarla a cabo. Particularmente, en esta presentación, hemos puesto nuestra mirada en la capacidad de movilización y coordinación para fortalecer esos recursos de poder. En segundo lugar, se analizaron los conflictos laborales en los cuales participó *Camioneros* durante el período 2006-2010. Finalmente, se presentan algunas reflexiones preliminares a las que hemos arribado.

APROXIMACIÓN A UNA CONCEPTUALIZACIÓN DE *ESTRATEGIA SINDICAL* A PARTIR DE LA CONSTRUCCIÓN DE RECURSOS DE PODER

Las posibilidades de abordar teóricamente el concepto de *estrategia sindical* nos llevó a consultar parte de la bibliografía que se encarga de analizar la construcción de poder sindical (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Lévesque y Murray, 2004; Silver, 2005;). En base a estas consideraciones teóricas trataremos de (re)construir un marco teórico que nos permita abordar el concepto de *estrategia sindical*³.

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 que otro ha 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 de los trabajadores 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.

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) 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.

En otras palabras, 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 los objetivos trazados por los sindicatos estarán íntimamente ligadas a las *capacidades* de los sindicatos para poder hacer valer sus *recursos de poder*.

A continuación, conceptualizaremos brevemente los términos aquí enunciados. No obstante, debemos aclarar que en esta presentación profundizaremos nuestro análisis acerca de la *capacidad de movilización y coordinación* a fin de poder abordar las estrategias puestas en juego por *Camioneros* a través de los conflictos laborales desplegados entre 2006 y 2010.

Los recursos de poder de los sindicatos: una aproximación al concepto

Como hemos enunciado más arriba, para poder desplegar y poner en práctica determinada estrategia, los sindicatos necesitan establecer (y reconocer) cuáles son sus recursos de poder (Robinson, 2000, Bensusán, 2000; Silver, 2003; Levesque y Murray, 2004).

En primer lugar, Silver (2005) menciona el *poder asociativo de los trabajadores*, el cual refiere a la posibilidad de éstos de constituir sindicatos o partidos políticos. Ligado a eso, encontramos el *compromiso* de los líderes sindicales, sus miembros y el público en general frente a la posibilidad de alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones sindicales (Robinson, 2000). Este compromiso puede variar de acuerdo a la cultura de los sindicatos. En especial Robinson (*Ibid*) se refiere a la *identidad colectiva*, esto es, la identificación de los trabajadores con los intereses que el sindicato intenta representar⁴.

También, en ese comprometerse con los objetivos del sindicato entra en juego la concepción de la justicia social y cómo eso impacta: en las identidades de los sujetos, en el uso de los recursos económicos y en la apreciación del público en general sobre los sindicatos. En línea con este concepto encontramos el de *solidaridad interna* propuesto por Levesque y Murray (2004), que comprende los mecanismos establecidos por cada sindicato para garantizar la democracia y la cohesión de los trabajadores. Esto incluye, la participación de los afiliados, la estructura de los delegados, las formas de comunicación entre dirigentes y trabajadores (o en nuestro país más conocido como cúpula y base). En definitiva, este concepto nos lleva a reflexionar sobre la relación entre los trabajadores y el sindicato.

En segundo lugar, otro recurso importante de poder es el *económico* o *material*. Esto comprende a los activos que el sindicato puede transformar en dinero para solventar distintos gastos. En particular, se señala la contratación de consultores o asesores que le permitan a los sindicatos aumentar sus capacidades estratégicas y discursivas. En ese sentido, Robinson (2000), señala que este recurso siempre es mayor en los interlocutores del sindicato, es decir, las empresas y el Estado.

En tercer lugar, encontramos a la *afiliación* y las *redes políticas* como una fuente importante de poder. Se destaca que tanto la cantidad de afiliados que representa como los vínculos con otros actores sociales⁵ –o *solidaridad externa*, según Levesque y Murray, (2004)– les permite a los sindicatos establecer un intercambio político a fin de influenciar la toma de decisiones en materia de políticas públicas. El fortalecimiento de la solidaridad externa, viabiliza el intercambio de información a fin de enfrentar, tanto en el ámbito local como internacional, los cambios en torno al trabajo.

Por último, la *estructura institucional* de los sindicatos puede representar también un recurso de poder. Según Robinson (2000) la estructura sindical puede favorecer, o no, la reproducción de los recursos que describimos más arriba. El autor se refiere a que, por ejemplo, un sindicato de oficio tiende a reforzar identidades colectivas más estrechas y a ser más conservador en sus demandas económicas; mientras que, los sindicatos industriales buscan representar intereses e identidades más amplias, promoviendo la solidaridad, cooperación y coordinación intra e inter sindical, traspasando incluso, las rivalidades interjurisdiccionales. De esta forma, los sindicatos pueden favorecer, o no, la capacidad de coordinación de los distintos

sindicatos a la hora de movilizar sus recursos. En definitiva, también se trata de alianzas estratégicas.

Para alcanzar y/o fortalecer estos recursos, los sindicatos deben desarrollar distintas capacidades. Siguiendo a Robinson, (2000), estas pueden ser: de *movilización*, de *coordinación*, *estratégica* y *discursiva*.

La capacidad de *movilización*, le permite a los sindicatos activar a sus miembros pero también puede incluir y participar de sus demandas al público en general. Articulada a esta capacidad, se encuentra la de *coordinación*. A través de ella los sindicatos organizan sus acciones (Robinson, 2000). Profundizaremos nuestro análisis sobre estas capacidades en el próximo apartado.

Por su parte, la capacidad *estratégica* evidencia la posibilidad del sindicato de “*leer el ambiente*” y responder, tanto creativa como eficazmente, a los desafíos y oportunidades que se presentan en el contexto dónde se encuentran. Esto involucra la capacidad intelectual tanto de los líderes como de los recursos humanos con los que cuenta para afrontar los desafíos que se les presenten. A su vez, tanto la amplitud y profundidad de los lazos que haya podido construir con los sectores intelectuales y académicos como el grado en que los líderes están dispuestos a trabajar con diferentes equipos de investigación sobre las distintas problemáticas en torno al trabajo pueden favorecer la toma de decisiones que les permita responder en forma rápida a las exigencias, cada vez mayores, de los contextos dónde se desarrollan.

Por último, la capacidad *discursiva* refiere a la forma en que el sindicato se comunica con su entorno. Esta capacidad puede ser: *retórica* (o “*framing effectiveness*”), que implica la capacidad del sindicato para enmarcar, elaborar y comunicar su punto de vista sobre determinados temas; y/o puede evaluarse a través del *alcance de la comunicación*, esto implica la habilidad del sindicato de comunicar y dar a conocer su punto de vista en forma fehaciente y efectiva a los restantes actores sociales.

En línea con lo que Robinson (2000) enuncia como capacidad estratégica y discursiva, Levesque y Murray (2004) unifican ambos conceptos en el de *capacidad estratégica*, unificando en ella ambos conceptos. Estos autores, retomando a Hyman (1997), mencionan que esa capacidad refiere a la habilidad de los sindicatos de elaborar y transmitir su propia agenda. En pocas palabras, se refieren no sólo a la posibilidad de comunicar al resto de la sociedad cómo llevarán adelante sus demandas sino también elaborar un programa que les permita dar cuenta de los proyectos del sindicato y la forma en que los llevaran a cabo, mostrando cuál es su visión de las relaciones sociales.

En tal sentido, entendemos que la *capacidad estratégica* apunta a las distintas herramientas con las que un sindicato puede enfrentar un determinado escenario socio-económico. En otros términos, cómo enfrentar determinada *estructura de oportunidades económicas y políticas* del contexto en el cual están insertos.

Por *estructura de oportunidades políticas* entendemos 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 económicas que inciden en la vida de los trabajadores (Silver, 2005)⁶; pero 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 del *poder estructural* de los sindicatos (Silver, 2005), dado que éste puede tornarse estratégico dependiendo del sector económico que represente determinado sindicato. Silver (2005) 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. En tal sentido, esta autora sostiene que, 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.

Entonces, frente a una *estructura de oportunidades* que puede ser inestable, la *capacidad estratégica* de los sindicatos se presenta como un importante recurso de poder que les permitiría adaptarse a dichos cambios (Levesque y Murray, 2004). Según esos autores la forma en que esta *capacidad de adaptación* de los sindicatos, puede observarse a través de *la percepción pública* de los sindicatos, *la habilidad de los sindicatos para negociar* y la posibilidad de implicarse en *acciones estratégicas*.

En pocas palabras, por la bibliografía analizada hasta aquí, podemos inferir que los sindicatos a la hora de establecer sus estrategias de acción, deberán tener en cuenta la estructura de oportunidades político-económicas que les permiten construir poder de acuerdo a las capacidades que hayan desarrollado y fortalecido para ello.

De acuerdo a lo analizado, podemos decir que el concepto de *estrategia sindical*, remite a las prácticas (en tanto conocimiento) que despliegan los sindicatos para llevar a cabo sus objetivos de representación de los trabajadores que nuclea. Esto incluye, poseer las capacidades necesarias para poder desplegar sus recursos de poder a la hora de influir y/o presionar sobre 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 los objetivos de representación.

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.

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.

C1

A continuación analizaremos con mayor profundidad las capacidades de *coordinación* y *movilización* para luego abordar los datos empíricos acerca de *Camioneros*.

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 analizar 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 huelga⁷. Cabe aclarar, que el estudio de estos autores se plantea en el largo plazo, mientras que nuestro período de análisis sólo abarca cinco años, 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 las huelgas y el tipo de movilización que ha producido *Camioneros* durante el período analizado.

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 organización⁸ que viabilice la organización y coordinación de la acción colectiva. 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 la huelga y la frecuencia con que se lo haga varía de acuerdo a cada país y época en que se la analice, y estará íntimamente ligado 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 colectiva⁹, 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, al que denominan “artesanal”, 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 las huelgas durante la segunda posguerra, este modelo moviliza a trabajadores profesionales cualificados pertenecientes al sector científico. En tal sentido, sostienen que si esto es válido, habría un enorme cambio estructural del conflicto cuyo origen sería el cambio tecnológico.

El otro modelo de movilización propuesto por Shorter y Tilly (1985) combina un mayor alcance territorial, pero con menor participación a nivel de planta, no existía una 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.

Para profundizar nuestro análisis sobre esos modelos de movilización, intentamos articular el enfoque de Shorter y Tilly (1985) con la propuesta de Tarrow (1997), quien ahonda en el estudio de las *estructuras de movilización* que empujan a los actores a coordinar y mantener determinada acción colectiva. Este autor retoma la teoría de la acción colectiva partiendo de los análisis de los marxistas clásicos (Marx, Lenin y Gramsci) y luego los recontextualiza con la tradición teórica de la elección. Puntualmente, Tarrow (1997) entiende que los movimientos sociales¹⁰ “dependen de su entorno exterior (especialmente de las oportunidades políticas) para la coordinación y mantenimiento de las acciones colectivas. Como resultado de ello, para que la teoría de la acción colectiva pueda aplicarse a los movimientos sociales, ésta debe extenderse de la toma individual de las decisiones a la colectiva; de los modelos microeconómicos sencillos a opciones social e históricamente enraizadas; y de dinámicas particulares a la dinámica de la lucha política”.

En tal sentido, Tarrow (1997) retoma la propuesta de la *teoría de la movilización de los recursos*¹¹ (Mc Adam, McCarthy y Zald) y descarta la de los *incentivos selectivos*¹² (Olson) poniendo el énfasis en lo *social*. En otras palabras, lo que Tarrow sostiene es que “el problema de la *acción colectiva* es *social*, no individual. Los movimientos surgen cuando se amplían las oportunidades políticas, cuando se demuestra la existencia de aliados y cuando se pone de relieve la vulnerabilidad de los oponentes”.

En ese marco general, el enfoque de Tarrow (1997) nos es útil a fin de establecer cuáles son las *estructuras de movilización* y cómo podemos abordarlas a partir de nuestro estudio de caso.

En principio, Tarrow (1997) entiende que la *acción colectiva* puede ser: *violenta*, *convencional* o *disruptiva*. Las tres contienen distintos grados de *desafío*, *incertidumbre* y *solidaridad*. Dependiendo del grado en que se den estos tres factores, se puede caracterizar determinada acción (dentro de los cuales se encuentra la huelga).

En tal sentido, éste autor señala que la *violencia* suele ser un recurso al que apelan grupos que generalmente no poseen otros recursos políticos. Sin embargo, el problema de la violencia es que legitima la represión, diversifica la opinión pública y suele recaer sólo en un pequeño grupo cuya única expresión pasa a ser la confrontación abierta con las autoridades. Es por esto, que generalmente las formas de acción colectiva que se han sucedido a lo largo de los últimos años, han oscilado entre la *convención* y la *disrupción*.

Las acciones colectivas son *convencionales* cuando a pesar de haber implicado una ruptura o *disrupción* en el pasado, muchas de ellas se han “rutinizado” y hoy son parte del repertorio conocido y comprendido por los actores que participan de ellas. Es más, las elites suelen aceptarlas y hasta a veces facilitarlas (a través de su institucionalización). Por tal motivo, son las que han tenido históricamente un predominio numérico en el repertorio de la acción colectiva. Tales son los casos de la huelga o la manifestación.

En cambio, la *disrupción*, provoca una ruptura en la rutina de la acción colectiva sorprende y desorienta, tanto a observadores como a las elites. Tarrow (1997) afirma que si bien la disrupción provoca una innovación en el repertorio de la acción, puede devenir en violencia (dada su inestabilidad), o, se institucionaliza convirtiéndose en convención.

Con todo, Tarrow (1997) define como acciones *convencionales* a las huelgas, marchas, mítines públicos, asambleas, peticiones audiencias, panfleteadas y acciones legales; como *disruptivas*, a las ocupaciones, bloqueos, acciones directas; y finalmente como *violentas* a los ataques violentos a personas o propiedades, choques con otros descontentos o con la policía y vandalismo.

Estas acciones, para poder ser llevadas adelante necesitan ciertos esquemas o *estructuras* que les permitan organizarse a fin de coordinar dichas acciones.

En tal sentido Tarrow (1997) sostiene que el problema de cuáles son los mecanismos o estructuras por las cuales los movimientos se organizan está en que usualmente no se llegan a distinguir los diferentes aspectos de la organización del movimiento. Para ello retoma la literatura de la teoría de la movilización de los recursos (McAdam, Zald y McCarty) y distingue entre *organización formal*, *organización de la acción colectiva* y las *estructuras conectivas de movilización*.

Una *organización formal* es aquella que se caracteriza por ser “compleja, o formal, que identifica sus objetivos con las preferencias de un movimiento o un contramovimiento social, e intenta materializar sus objetivos” (Zald y McCarthy, 1987, en Tarrow, 1997). Según esos autores, estas son las *organizaciones de movimiento social*.

Lo anterior, continúa Tarrow, no debe confundirse con la *organización de la acción colectiva*, que implica la forma en que será llevada a cabo la acción. Esto puede realizarse desde agrupaciones temporales como células, ramas o milicias estables. Pero también, a través de organizaciones formales que están en contacto con esas agrupaciones menos estables o que son totalmente autónomas.

Frente al dilema de cómo organizar la acción colectiva, Tarrow (1997) sostiene que la forma óptima pasa por establecer redes que se vinculen a los lugares o espacios donde vive y trabaja la gente, pues de esa forma es más viable la transformación de la confianza mutua en solidaridad.

Por último, un elemento que suele no ser considerado en los análisis son las *estructuras conectivas de movilización*. Éstas son las que establecen lazos entre los líderes y la organización colectiva –en términos de Tarrow, centro-periferia, para nosotros será cúpula - base– los cuales posibilitan la coordinación del movimiento y que éste se sostenga en el tiempo.

En ese sentido, Tarrow (1997) entiende que cuando una organización formal se responsabiliza por las estructuras de movilización es porque se hace cargo de las actividades de las bases. Cuando esto sucede, es porque el movimiento queda bajo el dominio de una determinada organización, las estructuras son internalizadas y por tanto, la acción colectiva queda en manos de los líderes de la cúpula.

Entonces, la disyuntiva que aparece es cómo equilibrar las estructuras de movilización entre la centralización y la descentralización. Es decir, como resolver el problema de crear esquemas de organización que sean lo suficientemente flexibles como para adaptarse de acuerdo a los contextos en donde les toca actuar (nutriéndose a la vez del poder que les confieren sus bases) sin que al presentarse frente a sus oponentes la falta de ciertos rasgos de firmeza en sus estructuras organizativas los haga parecer débiles.

La solución que aporta Tarrow (1997) reside en la posibilidad de éstos movimientos en “establecer redes sociales autónomas e interdependientes vinculadas por estructuras de movilización informalmente coordinadas”. Esto es así ya que para el autor son las oportunidades políticas las que, independientemente del grado de organización, le otorgan poder a los movimientos sociales. En tal sentido, reconoce que el dilema de las organizaciones del movimiento es que cuando incorporan sus bases a su estructura de movilización pierden su capacidad de disrupción y cuando esto no es así, no pueden sostenerse en el tiempo. De allí que para él la solución está por fuera de la estructura interna de los movimientos y obedece a las oportunidades políticas.

En resumen, la capacidad de movilización y coordinación que posean los sindicatos va a estar, siguiendo a Tarrow (1997), íntimamente ligada a la estructura de oportunidades políticas y económicas del contexto. Es decir, la posibilidad de un determinado movimiento de alcanzar sus objetivos, en nuestro caso un sindicato (como parte del movimiento obrero) y por tanto una organización formal, estará vinculada no tanto por la organización formal de la acción colectiva o los esquemas conectivos de movilización entre cúpula y base, sino por las oportunidades políticas del contexto. Sin embargo, 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 nuestro caso de estudio.

ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS LABORALES DE CAMIONEROS (2006 Y 2010)

En este apartado nos proponemos estudiar las huelgas llevadas adelante por *Camioneros* con el fin de dilucidar cuál es la capacidad de movilización de éste actor a partir del análisis, principalmente, de la duración de los conflictos y la cantidad de trabajadores que participan de ellos. A tales efectos, hemos tomado como referencia los datos suministrados por la base de conflictos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)¹³.

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 el sector bajo análisis.

En el siguiente gráfico (nº 1), se observa que durante 2006-2010 la cantidad de conflictos en *Camioneros* ha sido relativamente estable, aunque durante la crisis económica mundial de 2008 y tras las elecciones presidenciales de 2007 se observa un declive en la cantidad de reclamos (7 conflictos); mientras que hacia 2010 (es decir, a la salida de esos procesos) hay un repunte en la cantidad de conflictos llevados a adelante por *Camioneros* (20 conflictos).

G1

No obstante lo anterior, en cuanto a la cantidad de conflictos con paro del sector transporte –dentro del cual se encuentra *Camioneros*– respecto de otros sectores de actividad económica, debemos señalar que no es uno de los que más conflictos ha sostenido durante 2006-2010. De hecho, en ese período se encuentra en tercer lugar en la cantidad promedio anual de conflictos con paro generados (106), precedido por la Administración Pública (298), Salud (164) y Enseñanza (108) (Cuadro N° 2).

C2

Asimismo, si se analiza el mismo indicador al interior de la rama *transporte*, también se observa que *Camioneros* (122 conflictos laborales) no está entre los que más conflictos ha generado, sino que lo preceden los Choferes de colectivos (122) (Cuadro N° 3).

C3

Si bien debiéramos profundizar sobre cómo se conforma el colectivo de trabajadores de choferes de colectivos y compararlo con el de *Camioneros* para observar los detalles de cada uno (cuestión que excede ésta presentación), estos datos preliminares nos permiten acercarnos a algunas reflexiones respecto a la visibilidad y relevancia del conflicto en *Camioneros*. En tal sentido, y de acuerdo a los datos analizados hasta aquí la relevancia pública y mediática de los conflictos de *Camioneros* no se explica sólo por la cantidad de conflictos laborales que ha afrontado en el período bajo estudio. Retomaremos esto más adelante.

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 nº 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 ése año se produjeron la misma cantidad de conflictos que durante 2006 (11), durante 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 en estas dos sub-ramas que representa *Camioneros*¹⁴ se realizaron a nivel nacional.

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. Frente a esto nos planteamos contrastar la cantidad promedio de jornadas no trabajadas por huelguista y de huelguistas por conflicto entre *Camioneros* y el sector privado (total), con el fin de observar la magnitud y alcance de los conflictos de *Camioneros*. (Cuadro nº 4).

C4

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 contribuiría a nuestro supuesto de que la visibilidad/relevancia del conflicto en *Camioneros* no se explica solamente en términos cuantitativos.

Entonces, de acuerdo a lo señalado respecto a el promedio de huelguistas por conflicto y de jornadas individuales no trabajadas por huelguista junto a la cantidad de conflictos con paro protagonizados por *Camioneros* lo relevante es que en términos concretos no es la capacidad de movilización y coordinación del conflicto de *Camioneros* lo que determina su peso absoluto en la construcción de poder sino su poder *virtual* o *potencial* y/o de *amenaza*.

Entendemos que esto es así dado que 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 distribuidores 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, 2011a).

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).

En tal sentido, el análisis del gráfico nº 2 pone en evidencia la transversalidad que supone la representación de *Camioneros* en distintas ramas de actividad económica. En efecto, las acciones llevadas a cabo durante 2006-2009¹⁵ se concentraron, por un lado, como era de esperarse, en el sector de *transporte y almacenamiento* (33 conflictos) que sin lugar a dudas es central en términos estratégicos a la hora de llevar a cabo un conflicto. Pero esa centralidad se potencia si se tiene en cuenta que en segundo lugar, con 23 conflictos se encuentran *otros servicios sociales*, sector

que comprende la recolección de residuos. Por último, vemos que 17 huelgas se desarrollaron en el sector de *industrias manufactureras*.

G2

A su vez, la alternancia en la implementación de medidas *disruptivas* (ocupaciones, bloqueos, acciones directas) y medidas *convencionales* (huelga, marchas, mítines públicos, etcétera) (Tarrow, 1997) potenciaría aun más el *poder de presión en el lugar de trabajo* (Silver, 2005) que le otorga a *Camioneros* el hecho de representar trabajadores de un sector tan estratégico dentro de la economía nacional como lo es el transporte (Pontoni, 2011a).

En ese sentido, el gráfico nº 3 nos muestra que entre las acciones colectivas que más se llevaron adelante por *Camioneros*, durante 2006-2009, han sido los bloqueos junto con los paros con bloqueo. Luego, en orden de relevancia, le siguen los paros o huelgas. No obstante, entre los distintos tipos de medidas vemos que existe cierta fluctuación en la tendencia de este sindicato a implementar o alternar distintos tipos de acciones colectivas a lo largo de sus conflictos.

Por lo señalado, podemos decir que, en términos generales, las medidas de acción colectiva tomadas por *Camioneros* han sido de tipo *disruptivas* (paros con bloqueos o sólo bloqueos) más que *convencionales* (paros o huelgas). En consecuencia, entendemos que la *capacidad de disruptión* de las acciones tomadas por este sindicato puede atribuirse a ésta combinación de diferentes tipos de acciones más que por el uso, en mayor o menor proporción, de uno u otro tipo de acción.

G3

Para concluir, en lo que se refiere al análisis de los datos expuestos conforme a los conflictos sostenidos por *Camioneros* durante el periodo 2006-2010, podemos decir que: en primer lugar, la cantidad de conflictos laborales se mantuvo relativamente estable durante el periodo y que ha tenido una importante participación de los trabajadores. En segundo lugar, durante 2007 se registró un pico en la cantidad de huelguistas y jornadas individuales no trabajadas, lo cual nos llevó a pensar sobre la especial relevancia que adquiere el conflicto en el sector transporte no tanto en términos cuantitativos (dado que esos incrementos responden tan sólo a dos conflictos), sino por la potencialidad de “trastornar” la actividad económica (Silver, 2005) que tiene el transporte. En tercer lugar, al analizar la cantidad de conflictos con paro desarrollados por *Camioneros* en distintos sectores de actividad, comprendimos que esa potencialidad del conflicto se incrementa debido a la representación de trabajadores en distintas actividades económicas (entre las tres con mayor cantidad de conflictos, se encuentran, lógicamente, *transporte y almacenamiento*, luego *otros servicios sociales* y finalmente, *industria y manufacturas*). Por último, analizamos los tipos de acción colectiva llevadas a cabo por *Camioneros*. A través de éste indicador, observamos que se sostuvieron más bloqueos y paros con bloqueos que paros y/o huelgas. Sin embargo, es justamente la capacidad de alternar el uso de distintos tipos de acción colectiva lo que le otorga a éste actor mayor *poder disruptivo* (Tarrow, 1997).

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Este trabajo tuvo por objetivo seguir profundizando nuestro análisis acerca de las *estrategias de acción sindical* puestas en juego por *Camioneros* a la hora de dar respuesta a las demandas de los trabajadores que representa.

A tales efectos, en esta presentación buscamos indagar sobre los mecanismos puestos en juego en los conflictos laborales que enfrenta. Es decir, lo que nos interesó saber fue cuál ha sido la capacidad de movilización y coordinación de éste actor a partir del análisis del conflicto. En tal sentido, a partir de los datos cuantitativos expuestos sobre los conflictos desarrollados por *Camioneros* durante 2006-2010 tratamos de observar, valiéndonos de distintos indicadores, cómo se desarrollan esas capacidades.

Desde lo conceptual, vimos que la capacidad de movilización y coordinación que posean los sindicatos va a estar íntimamente ligada a la estructura de oportunidades políticas y económicas del contexto (Tarrow, 1997). Es decir, la posibilidad de un determinado movimiento de alcanzar sus objetivos –en nuestro caso un sindicato como parte del movimiento obrero y por tanto una organización formal– estará ligada no tanto a la organización formal de la acción colectiva o los esquemas conectivos de movilización entre cúpula y base, sino por las oportunidades políticas del contexto (Tarrow, 1997).

En tal sentido, los resultados de los datos que hemos recolectado indican que tres años después de iniciados los cambios políticos y económicos pos crisis 2001, *Camioneros* ha sabido aprovechar la estructura de oportunidades abierta en esa coyuntura. En efecto, observamos que en ese período la cantidad de huelgas que sostuvo *Camioneros* ha sido relativamente estable y que ha tenido un alto acatamiento por parte de los trabajadores.

No obstante lo anterior, si creemos que, en el caso de éste sindicato, la organización centralizada y administrativa del sindicato, y también del conflicto, sumado a las alianzas y acuerdos tácitos establecidos tanto con los dirigentes políticos como con empresarios (Pontoni, 2011a), han favorecido el uso de la huelga como arma política (Shorter y Tilly, 1985). En otras palabras, en nuestro caso de estudio, la convergencia de oportunidades políticas favorables al desarrollo de la actividad sindical conjuntamente con las estructuras organizativas históricas de los sindicatos argentinos (esto es, centralizadas, por rama de actividad, etcétera) contribuyeron a la nueva visibilidad y relevancia de los sindicatos en general, y de *Camioneros* en particular, en la esfera pública y política de nuestro país.

En tal sentido, entendemos que el peso público y político de los conflictos de *Camioneros* no se explica tan solo por su *capacidad de movilización y coordinación*. Sino que esas capacidades se potencian por un lado, gracias a la *capacidad estratégica* de poder “leer su entorno” y aprovechar esas oportunidades del contexto (Tarrow, 1997; Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Levesque y Murray, 2004); y por otro lado, por su *poder de negociación en el lugar de trabajo*, dada la centralidad que adquiere el transporte en la estructura económica de nuestro país (Silver, 2005).

A su vez, ése poder, en el caso de *Camioneros*, es potencialmente mayor dada su transversalidad en la representación de trabajadores de distintas ramas de actividad (transporte de cargas, correos, transporte de caudales, recolección de residuos,

etcétera) y el carácter disruptivo de sus acciones colectivas al combinar tanto acciones *convencionales* (huelgas) como *disruptivas* (bloqueos).

Estos primeros indicios, se distancian de los que Tarrow (1997) sostiene respecto a que cuando las *estructuras conectivas de movilización* están centralizadas en una organización formal, y por tanto, la base es internalizada en la estructura de la organización, el movimiento pierde capacidad de *disrupción*¹⁶. En tal sentido, hemos mostrado que la posibilidad de alternar acciones *convencionales* con *disruptivas* le ha permitido a *Camioneros* sostener esa capacidad y a la vez tener una estructura centralizada y formal en el sindicato.

Para finalizar, entendemos que la alta capacidad de disrupción de *Camioneros*, junto a su importante capacidad de movilización y coordinación de trabajadores y la transversalidad en la representación de trabajadores de distintas ramas de actividad económica, lo fortalecen en términos de poder de negociación en el lugar de trabajo (Silver, 2005) y por ende, en su capacidad de presión/negociación en términos generales (Frege y Nelly, 2003).

BIBLIOGRAFÍA

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.

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.

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

Pontoni, G. (2011a). *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. (2011b). *Estrategias sindicales a partir de la construcción de identidad y compromiso de los trabajadores. El caso "Camioneros" en la post-convertibilidad*. Ponencia presentada en el 10º Congreso ASET, Agosto 2011.

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>

Silver, B. (2005). *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Capítulos 1 a 4. Madrid: Akal.

Soul, M. J. (2006). Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica. En *Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe*. Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires, Argentina. [en línea]. [consulta: 25 de abril 2011]: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/soul.pdf>

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". En *Trabajo, Ocupación y Empleo (TOE)*, Serie de Estudios 7, Noviembre 2007, (17-35). Bs. As.: SSPTyEL, MTEySS.

¹ Según Tarrow (1997) la estructura de oportunidades políticas refiere a aquellas dimensiones y/o circunstancias a partir de las cuales el entorno político alienta o no la acción colectiva.

² "Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales". PICT-AGENCIA 2007, N° 1672.

³ Recientemente hemos encontrado un estudio que aborda el concepto como "*experiencia gremial reivindicativa* del colectivo de trabajo en el análisis de la dinámica que adquiere la *relación entre las clases* en los procesos concretos de *reconversión productiva*" (Soul, 2006). Es decir, el abordaje de las estrategias sindicales en términos de relación de clase a partir de la reconversión productiva. En cambio, nuestro trabajo se propone visualizar este concepto a partir de la construcción de recursos de poder y capacidades disponibles para llevar a cabo determinada estrategia.

⁴ Sobre este tema hemos presentado una ponencia en el 10° Congreso ASET en la cual se profundizó sobre la construcción de identidad colectiva de *Camioneros*. Para mayor información puede consultarse Pontoni (2011b) disponible en el CD-ROM del congreso o en la web de la asociación.

⁵ Estos pueden ser partidos políticos, distintos movimientos sociales vinculados a las problemáticas de las mujeres, el medio ambiente o los derechos humanos, intelectuales que coincidan con los intereses del sindicato y también con todos estos actores pero a nivel internacional.

⁶ En el caso Argentino, por ejemplo, más allá de la discusión salarial anual vía paritarias, actualmente se están discutiendo dos proyectos relevantes vinculados a la redistribución del ingreso. Entre los más relevantes se encuentran: el proyecto 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 la discusión vía la negociación colectiva, 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-marcara-acuten-la-agenda-del-Congreso-en-el-arranque-del-antildeo>; <http://www.ambito.com/noticia.asp?id=575654>

⁷ Siguiendo a Tarrow (1997) y a Tilly (1985), entenderemos por *huelga* como una forma peculiar de acción colectiva a través de la cual los trabajadores retienen su fuerza de trabajo o los servicios que prestan. Debemos señalar, que para Tarrow, la *huelga* generalmente se combina con *ocupaciones, marchas, peticiones y acciones legales* más convencionales. Sin embargo, en el caso de *Camioneros* veremos que esta forma se combina, también, con formas *disruptivas* como los *bloqueos*.

⁸ Shorter y Tilly (1985) al poner su mirada en las huelgas, específicamente, hacen hincapié en la organización de los sindicatos como pieza clave para la transformación de aquellas. Tarrow (1997) como se verá más adelante, le discute a Tilly esta reflexión, pero entendemos que lo hace dado que su mirada está puesta en los movimientos sociales más que en los sindicatos como parte del movimiento obrero. Para Tarrow (1997) la movilización es posible sin que necesariamente exista una organización.

⁹ 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".

¹⁰ Tarrow (1997) define a los movimientos sociales como desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las elites, los oponentes y las autoridades.

¹¹ Esto es, "la mayor riqueza y las técnicas organizativas disponibles en la sociedad moderna ofrecen a los organizadores recursos con los que movilizar a la gente". En ese sentido, entonces, según esta perspectiva teórica, sin organización no existiría la movilización.

¹² Según la teoría propuesta por este autor, los incentivos selectivos buscan convencer a los individuos de participar en determinada acción. Por ejemplo, en el caso de un sindicato, si los bienes que ofrecen son de libre acceso para todos los trabajadores estén o no afiliados a éste, ¿cuál es entonces el incentivo a afiliarse? Desde la perspectiva de Olson, los sindicatos solo pueden conseguir la participación a partir de ofrecer incentivos diferenciados o selectivos a sus asociados, tales como planes de pensiones, acceso a espacios recreativos, o el descuento obligatorio de la deducción automática de la cuota sindical.

¹³ 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>. No obstante esto, se entenderá por *conflicto laboral* 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.

¹⁴ *Camioneros* representa a 12 sub-ramas de actividad que según el CCT 40/89 y 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, 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 tendencia a la consolidación de *Camioneros* como un sindicato más de oficio que de rama de actividad o al menos, transversal a distintas ramas de la actividad económica.

¹⁵ Los datos con los que contamos para esta parte del análisis corresponden al período 2006-2009, pero igualmente nos son útiles para visualizar el uso de las distintas formas de acción colectiva por parte de *Camioneros*.

¹⁶ Asimismo, algunos hechos aislados que surgieron al momento de estar escribiendo esta ponencia, por lo que requeriría mayor análisis, a priori muestran como las bases, independientemente de su internalización en la estructura organizativa del sindicato se expresa frente a hechos que considera injustos o fuera de los acuerdos tácitos de solidaridad recíproca entre cúpula-base. Para más detalle sobre estos hechos puede consultarse: <http://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-169569-2011-06-06.html>; http://www.clarin.com/ciudades/Recolectores-residuos-cortan-transito-Palermo_0_494350722.html; http://www.clarin.com/politica/Moyano-investigar-muerte-recolector-residuos_0_494350769.html; [fecha de consulta: 08 Junio 2011].