

Grupo 06- Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.

Estrategias sindicales a partir de la construcción de identidad y compromiso de los trabajadores. El caso “Camioneros” en la post-convertibilidad

Pontoni Gabriela Alejandra

CONICET-MTEySS

gabriela.pontoni@gmail.com

Introducción

Aún frente a las reformas del neoliberalismo, hoy resulta evidente la dificultad de quebrantar la lógica histórica de representación de intereses colectivos heredada por los sindicatos argentinos. En tal sentido hoy conviven (y han sobrevivido) en nuestro país, dos lógicas. Por un lado, aquellas que buscan representar las nuevas formas de trabajo y también a los desocupados o jubilados (como 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 verticalista que representa al trabajador formal del viejo modelo de producción fordista (Battistini, 2004; Etchemendy, 2011).

Frente a esas dos lógicas diferenciadas de representación nos preguntamos cuáles han sido las *estrategias de acción sindical*¹ a partir considerar la estructura de oportunidades políticas y económicas (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003) de *Camioneros*. Entendemos que este actor sindical se ubica dentro del segundo modelo de representación, y su relevancia, en términos de caso de estudio, está dada por el fortalecimiento de su *capacidad de negociación* (Frege y Kelly, 2003) a partir de la post-convertibilidad (Pontoni, 2011). En ese marco, nos preguntamos puntualmente cómo *Camioneros* pone en juego distintas *estrategias de acción sindical*; profundizando, específicamente, en los mecanismos a partir de los cuales se construye la *identidad colectiva*

¹ Entenderemos como tal a las prácticas que ponen en juego los sindicatos a la hora de influir sobre los otros actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios) al momento de negociar colectivamente. Esto implica coordinar, definir y alcanzar sus objetivos, los cuales tienden a estar mediados por: su estructura u organización; movilización de recursos; alianzas y/o coaliciones con movimientos sociales, el Estado u otras organizaciones sindicales, tanto a nivel nacional, regional o internacional, entre otros factores (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003).

de los trabajadores que representa y de que manera esto fortalece su compromiso para con los objetivos trazados por la dirigencia del actor sindical en cuestión.

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–, nuestro trabajo resulta un aporte al estudio sobre estrategias sindicales y recursos de poder de los sindicatos para representar a sus afiliados, frente al cambio de contexto económico y social iniciado en el año 2003 en Argentina.

Estructuramos el trabajo del siguiente modo: en primer lugar, se presenta una aproximación conceptual al término *estrategia sindical* tomando como referencia la construcción de los recursos de poder necesarios para poder llevarla a cabo; en segundo lugar, profundizamos el análisis a través de la *identidad colectiva* como uno de los factores esenciales para generar compromiso entre los trabajadores y el sindicato, y de esa forma construir poder; en tercer lugar, presentamos el caso *Camioneros* a la luz del marco teórico propuesto, a partir del análisis de las entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores (rama recolección); dirigentes sindicales y representantes empresarios; finalmente, exponemos algunas reflexiones respecto al tema.

Aproximación a una conceptualización de *estrategia sindical* según los recursos de poder

Las posibilidades de abordar teóricamente el concepto de *estrategia sindical* nos llevó a relevar las contribuciones bibliográficas sobre cómo se construye el poder sindical (Lévesque y Murray, 2004) teniendo en cuenta los recursos de poder de los sindicatos (Robinson, 2000; Bensusán, 2000). En base a estas consideraciones teóricas trataremos de (re)construir un marco teórico que nos permita abordar el concepto de *estrategia sindical*.

Los recursos de poder y las capacidades de los sindicatos para lograrlos

Generalmente las referencias a los recursos de poder sindical no necesariamente precisan que se entienda por ellos. En primera instancia, entendemos que *poder* es un concepto relacional por el cual un determinado actor puede inducir a 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 consenso también puede darse en un contexto de ejercicio del poder encubierto a través de mecanismos que se desconocen pero que son efectivos a la hora de persuadir al otro. En ese sentido, Robinson (2000) señala que el

poder no necesariamente se debe encasillar en una relación coercitiva, sino que también puede existir un intercambio o también persuasión.

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) 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 (Levesque y Murray, 2004) y por el otro, el neoliberalismo (Robinson, 2000; Bensusán, 2000).

En ese sentido, Levesque y Murray (2004) señalan que los recursos que los sindicatos tienen para fortalecer su poder son de tres tipos: *capacidad estratégica, la capacidad de acción y las redes externas que haya podido consolidar con otros actores sociales*. En línea con esta proposición, Robinson (2000) –en su análisis en EE. UU. y Canadá– y Bensusán (2000) –en México– reconocen 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, estratégicas y discursivas*. Robinson (2000) sostiene que estas capacidades pueden convertirse en recursos de poder en tanto el sindicato en cuestión pueda utilizarlos estratégicamente a fin de aumentar su capacidad de presión o negociación con los restantes actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios). Esta visión también la comparten Levesque y Murray (2004), dado que plantean 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, éstas carecen de sentido.

En otras palabras, la bibliografía señalada resalta que la posibilidad de que los sindicatos logren los objetivos trazados para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, está íntimamente vinculado 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, las *estrategias* desplegadas para alcanzar los objetivos trazados por los sindicatos, estarán íntimamente ligadas a las *capacidades* de los sindicatos para poder poner en acción sus *recursos de poder*. A continuación, profundizaremos sobre cada uno de los conceptos aquí enunciados.

A partir de la literatura consultada (Robinson, 2000; Dreiling y Robinson, 1998; Bensusán, 2000; Lévesque y Murray, 2004), hemos configurado un marco teórico que nos permitió interpretar los datos empíricos del estudio de caso propuesto.

En primer lugar, uno de los recursos más relevantes es el *compromiso* de los líderes sindicales, sus miembros y el público en general 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 el autor se refiere a la *identidad colectiva*, esto es, la identificación de los trabajadores con los intereses que el sindicato intenta representar (sobre esto profundizaremos en el siguiente apartado). 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 el 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 propuestos 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. En ese sentido, se destaca que tanto la cantidad de afiliados que representa como los vínculos con otros actores sociales² (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

² 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.

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

Una de ellas es la capacidad de *movilización*, la cual le permite a los sindicatos movilizar a sus miembros pero también 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.

También encontramos la capacidad de *coordinación* como mecanismo que los sindicatos pueden poner en marcha para organizar sus acciones. La coordinación de sus actividades puede ser: *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 implica aunar esfuerzos con otros sindicatos (tengan o no una organización a nivel nacional que los apoye) de forma tal de coordinar conjuntamente sus demandas o acciones.

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, la amplitud y profundidad de los lazos que haya podido construir

con los sectores intelectuales y académicos y 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; 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) se refieren solo a *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 particular, 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 llevarán a cabo. Esto a su vez les permite mostrar cuál es su visión de las relaciones sociales.

Cuadro N°1: Recursos de poder y capacidades disponibles de los sindicatos para trazar sus estrategias de acción.

Autores Recursos/Capacidades	Robinson (2000) Bensusán (2000)	Levesque y Murray (2004)	Frege y Kelly (2003)
Recursos de poder	*Compromiso/Identificación Trabajadores – Sindicato *Estructura interna del sindicato *Amplitud y cantidad de trabajadores que representa *Redes políticas y relación con otros actores sociales *Recursos materiales	} *Solidaridad interna } *Solidaridad externa	
Capacidades para fortalecer e implementar esos recursos de poder	*Capacidad de movilización *Capacidad de coordinación (horizontal o vertical) *Capacidad estratégica *Capacidad discursiva	} *Capacidad de acción } *Relaciones con otros actores sociales. } *Capacidad estratégica	} *Capacidad de presión/negociación

Fuente: Elaboración propia en base a Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Frege y Kelly, 2003; Levesque y Murray, 2004.

De acuerdo a lo señalado, elaboramos una aproximación al concepto de *estrategia sindical*. En tal sentido, entendemos como tales a las prácticas (en tanto conocimiento) que despliegan los sindicatos para llevar a cabo sus objetivos de representación de los trabajadores. 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 alcanzar/materializar sus objetivos de representación de los trabajadores que nuclean.

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.

Capacidad estratégica: el peso la estructura de oportunidades políticas y económicas

En este punto nos detendremos para profundizar un poco más sobre la *capacidad estratégica* de los sindicatos. En esta dirección tomamos a Levesque y Murray (2004) en la medida que estos autores evalúan la globalización como alternativa que les abre a los sindicatos la posibilidad de “reinventarse” y no desaparecer como actores colectivos. Esto es, cómo enfrentarse en un nuevo escenario socio-económico, o bien cuál es la nueva estructura de oportunidades que se les presenta. (Bensusán, 2000).

Bensusán (2000), retomando la literatura de los movimientos sociales³, señala que la estructura de oportunidades que se les presenta a los sindicatos contiene dos tipos de factores ligados entre sí: los *económicos* y los *políticos*. Los primeros plantean la posibilidad de influir en la toma de decisiones respecto a las medidas económicas que inciden en la vida de los

³ Algunos referentes de esa literatura son: McAdam, Zald, McCarty, Tarrow, entre otros.

trabajadores⁴, pero para ello, los sindicatos deberán establecer metas que les permitan manejar ciertos factores políticos. Esto involucra el tipo de estrategias que se adopten para con los partidos políticos. Según Robinson (2000), la decisión está en seguir apoyando a los partidos tradicionales, por ejemplo, *Camioneros* y el Partido Justicialista (PJ), o por el contrario, buscar nuevas alianzas. Otra de las disyuntivas, en términos políticos, es si los sindicatos debieran enfocarse únicamente en el apoyo electoral a determinado partido político o también participar de actividades extraparlamentarias (a través de manifestaciones, protestas, etcétera) que les permita tener mayor peso en la vida política de cada país. Al respecto, Hyman y Gumbrell-McCormik (2010) señalan que la influencia política es una función vital –de causa y efecto– para los sindicatos. No obstante, el desgaste de su influencia en la vida política de la mayoría de los países proviene en parte de la contracción de las opciones políticas de los gobiernos frente a la globalización del avance neoliberal, pero también refleja la debilidad en la capacidad de (re)organización de los sindicatos. Esto a su vez, limita a los sindicatos en sus opciones estratégicas (artículo de Hamman y Kelly, 2004 citado en Hyman y Gumbrell-McCormik, 2010). Esto genera dos posibles respuestas: paralizarse o actualizar sus estrategias y objetivos. Sin embargo, frente a los nuevos desafíos que plantea el contexto y a la variedad de trayectorias de los distintos sindicatos (puntualmente se están refiriendo a Europa occidental), en su mayoría éstos permanecen cerrados en sus viejas identidades basadas en las alianzas políticas tradicionales. Así, se define una visión de su rol social en el cual se hace cada vez más difícil la conexión entre la cúpula sindical y la actividad sindical del día a día. En Argentina esto podría profundizarse con la aparición, cada vez más frecuente, de comisiones internas, cuerpo de delegados, etcétera, que lideran la actividad sindical diaria, mientras que la dirección del sindicato se encarga de los acuerdos a nivel macro –cuando no están directamente separadas ideológica y estructuralmente–.

Entonces, frente a los cambios que pudieran presentarse en la estructura de oportunidades a las cuales deben enfrentarse los sindicatos, la *capacidad estratégica* se presenta como factor relevante para la construcción de recursos de poder ya que les permitiría

⁴ 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. El más relevante, es el proyecto para la participación en las ganancias empresarias de los trabajadores; luego encontramos: la incorporación de las sumas no remunerativas a los salarios básicos de convenio y su posible eliminación a la hora de negociar colectivamente, 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-marcaraaacuten-la-agenda-del-Congreso-en-el-arranque-del-antildeo>; <http://www.ambito.com/noticia.asp?id=575654>

adaptarse a dichos cambios (Levesque y Murray, 2004). Según esos autores la forma en que esta capacidad de adaptación/reinvención de los sindicatos puede observarse es a través de *la percepción pública* de los sindicatos, la *habilidad de los sindicatos para negociar* y la posibilidad de implicarse en *acciones estratégicas*.

De acuerdo a lo analizado hasta aquí, podemos inferir que los sindicatos a la hora de establecer sus estrategias de acción, deberán tener en cuenta tanto los factores como las capacidades (que hayan desarrollado y fortalecido) a fin de construir poder.

Identidad colectiva: un recurso de poder para generar compromiso entre los trabajadores y el sindicato

En este apartado nos proponemos profundizar sobre la identidad y el compromiso tanto de los líderes sindicales, sus miembros y el público general sobre los objetivos planteados por las organizaciones sindicales.

En particular, nos interesa discutir y profundizar acerca de lo que Robinson (2000) postula como *identidad colectiva*. Según este autor, ella refiere a la identificación de los trabajadores con los intereses que el sindicato intenta representar.

Para reforzar este concepto, nos pareció interesante articular el marco teórico propuesto en el apartado anterior con la teoría que aborda, más específicamente, el tema de la identidad. En ese sentido, Battistini, (2004) afirma que la *identidad* va más allá de la autodefinición de un individuo por sí mismo dado que aquella es producto de un conjunto de relaciones que mediatizan esa concepción de sí. Allí es dónde aparece el efecto “espejo”, que incluye lo que el individuo ve de sí mismo y a la vez lo que ven y lo que dicen los otros de él. Este doble reflejo sobre una misma persona se complejiza dado que la identidad es el producto de una construcción propia y a la vez, relacional. Asimismo, esta espiral compleja que implica utilizar el término *identidad* se profundiza aún más si se tiene en cuenta que ésta no es producto de un momento puntual sino que responde a un recorrido, a una trayectoria pasada y también a proyectos futuros. En ese sentido, el autor resalta que hablar de identidad es hablar de historias (pasadas, presentes y también futuras) en contextos y períodos situados. Es decir, la identidad de las personas está atravesada por diferentes determinantes políticos y económicos (en otros términos, estructuras de oportunidades políticas y económicas (Bensusán, 2000).

Entonces, si queremos aplicar el concepto identidad, como recurso de poder de los sindicatos, debemos tener en cuenta que los sindicatos han atravesado en nuestro país coyunturas político-económicas que buscaron “eliminarlo” como actor central de las relaciones laborales (Battistini, 2004). Un punto de partida de esos acontecimientos es la dictadura militar iniciada con el golpe de estado de 1976 y años después con el proyecto neoliberal puesto en marcha en la década de los años noventa. El primero, buscó claramente “desaparecer” la cultura obrera tradicional y a la vez aislar a los individuos buscando quebrantar la construcción colectiva a través de la identidad (colectiva). El segundo proceso, por su parte, al generar altos niveles de pobreza y desocupación, colocó al trabajo como bandera y aglutinante de las luchas políticas de aquellos que habían quedado al margen de la economía formal. Así surgen en la calle los movimientos de desocupados, las organizaciones piqueteras, los grupos de base y las organizaciones barriales para dar batalla intentando que la clase trabajadora no “desaparezca”, una vez más (Battistini, 2004).

En ese contexto, algunos sindicatos buscaron caminos alternativos que les permitiera repensar la *representación* buscando mantener su identidad. ¿Por qué? Porque hacia fines de los noventa el “trabajador fordista” tipo se había transformado debido a la creciente precarización y heterogenización del empleo junto al aumento del desempleo. En definitiva, muchos de aquellos que representaban ya no existían. El colectivo “trabajadores” se había transformado y sus intereses ya no eran los de antes. Así, aparece la disyuntiva de sostener la organización como conforme a los parámetros históricos⁵ o la incorporar las nuevas expresiones laborales.

En ese sentido, respecto a nuestro caso de estudio, el recorrido histórico que ha tenido “*Camioneros*” como organización sindical desde los años noventa hasta la actualidad⁶ adquiere especial relevancia en la medida en que cuenta con referenciales que apuntan a la construcción de la identidad colectiva de los actores involucrados. Particularmente porque lo que buscamos es establecer cómo esa identidad fortalece (o no) el compromiso entre cúpula-base.

⁵ En general los sindicatos argentinos están ligados a los valores y concepciones del peronismo (Battistini, 2009)

⁶ Para mayor detalle al respecto véase: Pontoni, 2011, disponible en:
http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3t_poder_al_volante.utn

Para ello, hemos analizado tanto la bibliografía internacional (Dubar, 2000 a, b; Hall, 1997) como nacional (Cross, 2004; Drolas, 2004; Freytes Frey, 2004; Spinosa, 2004, entre otros), a fin de poder captar ese objeto de estudio tan complejo como la *identidad*.

Dubar (2000 a, b) llama “*identidades profesionales*” a las normas identitarias en un sentido “yo-nosotros”. A nuestro entender, le da un sentido de *pertenencia*. Este autor advierte que no existe una Identidad sin Alteridad y sin relaciones entre lo mismo y lo otro. En ese sentido, Freytes Frey (2004) en su planteo teórico retoma a Dubar (1991) y marca que *la identidad social se construye en la articulación problemática y plena de tensiones entre dos planos: uno biográfico y otro social o relacional*. Es decir, existe un plano personal de la identidad, que implica una unidad y una continuidad en el tiempo: *identidad para sí*; y, a la vez, un plano que se construye a partir de la relación con los otros: *identidad para otro*. La *identidad para sí* se construye a partir de un proceso activo donde confluye lo que otros dicen del sujeto pero mediado por su propio marco interpretativo. Allí es dónde aparecen resistencias, reformulaciones y contradiscursos. A través de éste proceso, el sujeto recibe una *atribución de identidad*, es decir, lo que las instituciones o agentes que interactúan con él establecen qué tipo de sujeto será y a la vez, se produce la *incorporación de identidad*, que se refleja a partir de los “actos de pertenencia”. A partir de esta construcción, cobran relevancia las *categorías* con la que cada sujeto se identifica (por ejemplo, trabajador).

En el ámbito laboral, que es donde se construyen las *identidades profesionales*, Dubar (1991) retoma el enfoque clásico de Sainsaulieu (1988) y analiza la *identidad para otro*. Con esto lo que Dubar (1991) señala es que puede haber cierta contradicción entre la *identidad profesional para sí* y la *identidad atribuida* por otro en el plano laboral. Frente a estas transacciones, Spinosa (2004) (quien retoma también el abordaje teórico de Dubar) entiende por *identidad profesional* “toda construcción identitaria realizada por los sujetos a partir (aunque no exclusivamente) del trabajo en su sentido amplio. [Esto implica] un reconocerse común con otros y ser reconocido como tal por otros diferentes”. Para este autor, la identidad profesional se manifiesta y construye a partir del accionar de los sujetos en el propio ámbito del trabajo. Para poder interpretar esto, es necesario diferenciar tres campos de acción, contextos o escenarios: el *económico*, el *político* y el *tecnológico*. En el primero, la disputa pasa por la distribución de lo generado a través del trabajo; en el segundo, lo que entra en cuestión es la distribución del poder, las formas de representación y delegación, las

clasificaciones y el valor atribuido a éstas; y en tercer y último lugar, lo tecnológico remite a qué reglas se ponen en juego para la organización del trabajo y la toma de decisiones respecto a este. Spinosa (2004) resalta que esta distinción tiene que ver con la necesidad de analizar las identidades profesionales pero en la realidad, esto se da al unísono.

Para nuestro trabajo, la mirada de Spinosa (2004) sobre el contexto político donde se desarrolla la *identidad profesional* nos permite profundizar sobre ¿cómo las identidades profesionales de los “Camioneros” se constituyen en la arena de la representación? En otras palabras, ¿a qué de la identidad profesional del amplio repertorio de representación de este sindicato apelan sus dirigentes para generar compromiso y a la vez movilizar a los trabajadores a fin de alcanzar los objetivos de la organización? Cabe aclarar que esto no es una tarea sencilla si se tiene en cuenta que “Camioneros” representa, al momento de redactar este artículo, 12 sub-ramas de actividad⁷ lo cual, a priori, dificultaría la representación de las diferentes *identidades profesionales* de los trabajadores que conforman este actor sindical. Veremos como lo expresan los mismos protagonistas en el siguiente apartado.

No obstante, es necesario realizar cierta reflexión teórica sobre la distinción entre *representación*, *intermediación* y *representatividad*. En ese sentido, Drolas (2004) sostiene que la *representación* responde al reconocimiento institucional y legal del sindicato, mientras que la *representatividad* está ligada al reconocimiento real y efectivo de la base hacia los dirigentes. En nuestro país, estas categorías pueden significar lo mismo o no, dependiendo el contexto, el sector y los actores a los cuales se haga referencia. Por otro lado, Ferrero (2005) retomando dos trabajos de Schmitter (1977 y 1974) realiza una distinción interesante entre

⁷ 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. Aunque, como veremos más adelante, la representación de los trabajadores, y en ella la relación cúpula-base, no pasa necesariamente por lo que estos trabajadores hacen, sino por lo que se logra como colectivo.

“representación” e “intermediación”. Ferrero resalta que para ese autor la *representación* implica un reflejo, mientras que la *intermediación* importaría un reprocesado de la materia o tema que se esté discutiendo.

Retomando a Drolas (2004) la *representatividad* aparece como un reflejo de la *identidad sindical*. Dado que el sindicato comporta, en términos generales, una forma institucional centralizada (“el sindicato”) y a la vez, descentralizada (los delegados, las comisiones internas, los trabajadores, en pocas palabras, “las bases”); en ese esquema, el sindicato representa una voluntad colectiva de determinados grupos de trabajadores que comparten cierta concepción del mundo que los rodea, donde también entra en juego el trabajo. Esto, a su vez hace que se diferencien de “los otros”. Entonces, al actuar en un determinado espacio laboral, se abren espacios de debate pues allí confluyen distintas voces: la de los trabajadores, la de las empresas y también la del sindicato y es justamente, en ese espacio, donde se construye la *identidad sindical*. ¿Qué implica esto? Un proceso (nunca acabado, por cierto) que busca dar significado a determinada forma de acción en el ámbito laboral y mostrar eficacia al hacerse colectiva. En ese sentido, el sindicato homogeniza, en determinado momento, la *identificación* de los trabajadores con el sindicato. Esto implica construir-reconstruir y compartir, cotidianamente, pero también anclado en la historicidad de ese actor colectivo, un determinado esquema de ideas, creencias, objetivos, etcétera, a la vez que necesita que ese esquema sea objetivado en la experiencia cotidiana. En otras palabras, que los objetivos se materialicen lo que los trabajadores viven día a día.

En ese sentido, Cross (2004), retomando el planteo de Pizzorno (1989), reconstruye ciertas categorías de análisis que brindan mayor claridad sobre este tema. Según este esquema analítico, la *identidad* aparece como recurso central para la acción colectiva pues les permite establecer quienes son sus “semejantes” y a la vez, que esos “semejantes” lo reconozcan como par. Se trata, entonces, de reconocer y ser reconocido. En este caso, lo que se busca a través de la acción colectiva es “ser socialmente reconocido”. Así, la identificación parte no necesariamente del objetivo que persigue la acción colectiva sino lo que eso importa a la propia identidad del sujeto que participa de esa acción. En ese sentido, Pizzorno sostiene que lo que moviliza a las personas a actuar mancomunadamente es la búsqueda de alcanzar determinados objetivos políticos, pero lo que se busca es participar, luchar por eso, es decir, no se apoya, necesariamente, en los resultados. Justamente, es la participación la que confirma

la identidad colectiva. Allí es donde entra en juego el *compromiso ideológico*, en tanto círculo común de reconocimiento, a través del cual los sujetos organizan la acción individual y colectiva.

Llevando esto a los líderes sindicales, ese autor indica que ese *compromiso ideológico* es más fuerte en ellos. Por ello, los denomina “identificadores”, dado que su responsabilidad para con los objetivos de la organización son más profundos. En ese sentido, Pizzorno (1989) señala que la identificación es doble ya que ni la organización puede existir sin identificadores, ni éstos sin la organización. Entonces, cuando la estructura de valores, creencias y objetivos que importaba la organización pierden reconocimiento en la sociedad en la cual se insertan, tanto ésta como sus líderes se ven amenazados ya que carece de sentido mantener esos valores, y los posibles resultados que se puedan lograr, si éstos no tienen un reconocimiento o valoración por parte del resto de la sociedad.

Recapitulando lo postulado hasta aquí, entendemos que la *identidad* se conforma a partir de una representación propia del individuo acerca de sí, pero también es una construcción relacional, es decir, a partir de otros. A su vez, esos otros si bien sirven de “espejo” referencial, también sirven para diferenciarse. Esto llevado al ámbito laboral se construye y reconstruye en tres planos: el económico, el político y el tecnológico. Sólo a fines analíticos, dado que estos en la práctica se interrelacionan (Spinosa, 2004). Tomaremos el plano político de la cuestión para dar cuenta del significado de la *representación* de los trabajadores a partir de la conformación de una *identidad sindical*. Ésta se construye a través del intercambio de creencias, valores y objetivos que deben materializarse a fin de que esa identidad pueda sostenerse en el tiempo. Para ello, es necesario que exista un compromiso ideológico tripartito: entre la institución sindical y los líderes y de éstos con las bases.

El caso “Camioneros”, los datos empíricos a la luz del marco teórico propuesto

Retomando el objetivo principal de este trabajo, analizar las estrategias de acción sindical a partir de un marco teórico que considere la estructura de oportunidades políticas y económicas, nos hemos planteado como interrogante *¿cómo Camioneros pone en juego distintas estrategias de acción sindical?*; en particular, nos interesó profundizar sobre los mecanismos a partir de los cuales se construye la *identidad colectiva* de los trabajadores y de que manera esto fortalece su compromiso para con los objetivos trazados por la dirigencia del actor sindical en cuestión.

Para dar respuesta a esas preguntas, articularemos la revisión teórica presentada en los apartados anteriores con los datos recolectados a través de entrevistas en profundidad realizadas a: un dirigente del Sindicato de Camioneros de Bs.As., a trabajadores y ex – delegados de la *rama de recolección*⁸ y a un gerente de relaciones laborales de una empresa logística. También, hemos recopilado extractos de una conferencia dada por un representante legal de varias las cámaras empresarias del sector de autotransporte de cargas y logístico.

La estructura de oportunidades políticas y económicas abierta a partir de 2003

Respecto a la estructura de oportunidades políticas y económicas en la que tuvo que desenvolverse la dirigencia de Camioneros a partir de 2003, uno de los grupos entrevistados (*Trabajadores Rama Recolección –RR– Barrenderos*) resaltan el hecho de que el gobierno iniciado en 2003 por el Dr. Néstor Kirchner, primero se sentó a discutir con los trabajadores y después con los grupos económicos. Eso sin lugar a dudas, según estos entrevistados, cambió la relación entre sindicatos-gobierno, ya que antes esa posibilidad estaba vedada.

“Kirchner fue el primer presidente después de Perón que se sentó primero a hablar con los trabajadores y después con los grupos económicos financieros... entonces que necesidad de hacer huelga...” (*Trabajadores RR–Barrenderos*)

“No vemos oposición a los reclamos que antes sí los teníamos” (*Trabajadores RR–Barrenderos*)

Sin embargo, el otro grupo de trabajadores entrevistados (*Trabajadores RR - Recolectores*) señalan que si bien el accionar del sindicato, a partir de las oportunidades políticas y económicas abiertas en 2003, les permitió mejorar sus condiciones de trabajo (de lo cual no reniegan) ellos ven en la alianza Dirigencia de Camioneros–Gobierno actual cierta “traición” a la clase. Es decir, en sus relatos puede observarse que para ellos a partir de 2003 el Secretario General del Gremio, Hugo Moyano, dejó de ser un trabajador como ellos, que luchaba por ellos y con una idea de construcción sindical distinta a la que por mucho tiempo se desarrolló en la conducción de la CGT. Según ellos, él se transformó en un dirigente del Sindicato (allá lejos y en la cúpula), que a su vez se convirtió en empresario. Este grupo de trabajadores ven tanto en los delegados como en los niveles medios de la estructura sindical (secretarios de las ramas, secretarios de la seccional, etcétera) un distanciamiento no sólo de la figura de Moyano sino también del Sindicato central.

⁸ Para diferenciar a los trabajadores que se desempeñan en dos empresas distintas, a un grupo lo denominaremos *recolectores* y a los otros *barrenderos*, pero ambos colectivos pertenecen a la rama recolección.

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

“Si, está bien, en los noventa estuvimos mal... *estuvimos 10 años con un básico de \$368 cuando estaba Menem porque había arreglado con todos los sindicatos menos con Moyano. [...]. Y bueno y yo veo bien lo que hizo el tipo [Moyano] pero lo que no me gustó a mí fue cuando se juntó con el gobierno*. Ahí ya no estoy de acuerdo con esa política del tipo. (*Ex delegado – RR - Recolectores*).

Por su parte, el dirigente al que hemos entrevistado pone de manifiesto la relevancia estratégica que ha adquirido el sector en términos productivos durante los últimos años, cómo así también la alianza con el gobierno actual. Sin embargo, puntualiza lo siguiente:

“Primero está mi organización y mis afiliados, si la política del gobierno, el que sea, ayuda a que los trabajadores, sea del sector que sea, vayamos teniendo lugares en los estamentos de poder, yo estoy completamente de acuerdo. Pero si ayudan a los del otro lado, la balanza está más desnivelada”. (*Dirigente Camioneros*)

“Hoy el *transporte* ha pasado a ser una *porción estratégica de la producción de este país*. Más en este país, [...] que gran parte nuestra riqueza son commodities. Es impresionante como esto evolucionó. [Eso provocó que surgieran] *muchas actividades nuevas* [lo que] hoy se le dice *logística*” (*Dirigente Camioneros*).

En definitiva, lo que señala éste entrevistado es que Camioneros no ha construido su actual poder sólo por el hecho de haberse aliado al Gobierno actual. Es decir, también se ha dado una conjunción de factores externos e internos al sindicato (tales como, rol estratégico en el transporte de la producción, una importante capacidad de negociación, etcétera)⁹ que hicieron que éste lograra posicionarse como actor estratégico y protagónico de las relaciones laborales de nuestro país. A esto se suma, según los relatos de parte de los trabajadores entrevistados, el apoyo de los trabajadores a la dirigencia central, pero también el respeto de la dirigencia hacia la defensa de los derechos de los trabajadores en alianza con las políticas públicas actuales del gobierno en ese sentido. Mientras esos objetivos sigan siendo comunes, esa alianza seguirá vigente y retroalimentándose.

Por último, en lo que respecta al sector empresario, hemos entrevistado a un gerente de relaciones laborales de una empresa logística y a un representante legal de la cámara empresaria de empresas de autotransporte de cargas. En general, ambos relatos señalan que tras la post-convertibilidad Camioneros a sabido posicionarse y fortalecerse como actor central de las relaciones laborales del país, coadyuvado por el contexto político y económico.

⁹ Para un mayor detalle sobre la importancia y relevancia de Camioneros a nivel sectorial y de las relaciones laborales, véase Pontoni (2011).

Básicamente, en sus relatos resaltan el incremento y la relevancia que ha cobrado la puja distributiva en nuestro país durante los últimos años. En ambos casos, señalan que eso es justamente lo que marca este período.

“Desde ya te adelanto que [la relación] hoy es mucho más contestataria con la empresa. [Es] justamente la confianza que tienen y además por la realidad socioeconómica...yo creo que esta época y la política de Estado, del gobierno, evidentemente impulsada tanto por Kirchner y por Cristina de volver al fifty-fifty de Perón, de una igualdad entre capital y trabajo, y eso explica la oposición de distintos sectores, esta época está marcada claramente por la puja distributiva. [Por ejemplo,] a partir de 2002-2003 se dio un proceso de paulatino reclamo por mejoras de las condiciones de trabajo y salarios. (Rep. RR.LL. Empresa logística).

“El contexto [2011], sin embargo, no es muy alentador porque en un [año] de elecciones, y el lugar que ocupa Moyano dentro del contexto político-sindical, nos hace presumir que tendremos algún tipo de presión adicional. (Representante legal Cámara Empresaria).

En síntesis, en lo que respecta a las oportunidades políticas y económicas en la que se ha desenvuelto Camioneros, según la opinión de nuestros entrevistados, durante la post-convertibilidad, podríamos decir que existe una importante tendencia hacia la redistribución del ingreso, al menos, y sobre todo, en el sector transporte de cargas automotor, el cual durante los últimos años ha visto incrementado su rol estratégico y económico dentro del mapa productivo argentino. Frente a este contexto, Camioneros como actor sindical dentro de este sector, ha sabido capitalizar ese contexto implementando estrategias de acción que le permita mejorar las condiciones de trabajo y salarios de sus representados y consolidando, a su vez, su base de representación. Analizaremos esto a continuación.

Algunas evidencias sobre las estrategias implementadas por Camioneros a partir de 2003

Al indagar sobre las estrategias implementadas por Camioneros durante la post-convertibilidad, los trabajadores tienen una mirada diferente entre sí. Unos sostienen que la estrategia del sindicato se basa en la confianza que han sabido construir sus dirigentes a la hora de negociar; mientras que otros catalogan la estrategia de Camioneros como “vandonista”, de golpear, o presionar, con el paro general, para después sentarse a negociar tanto con empresarios como con el gobierno.

“Sinceridad hacia la gente... el sigue siendo un trabajador como nosotros, aunque ahora tengo entendido que es empresario. Pero bueno el sigue peleando por nuestros derechos y eso es lo que valoramos.” (Trabajadores RR.-Barrenderos).

“Para nosotros Moyano tiene una estrategia “vandonista”, ¿que quiere decir eso? El golpea y negocia, golpea y negocia, no hay otra. Y como ya tiene tanto poder creo que no lo para nadie, o te sentás a negociar con él o se pudre el rancho.” (Trabajadores RR-Recolectores).

Por parte de la dirigencia sindical, nuestro entrevistado traza un paralelo entre la estrategia que despliega Camioneros, a la hora de llevar a cabo un conflicto, con la del ejército. En ese sentido, señala que los mecanismos puestos en juego actualmente son más fluidos dado que tras los conflictos desarrollados en los últimos años ellos han aprendido a llevarlos a adelante en forma más eficiente.

“Como todo, al principio era más rudimentario, ahora está más concientizado y armado. [...] hoy cada rama es una unidad de un ejército que cuando se toma una decisión cada uno sabe cómo hacerlo y qué hacer en forma rápida. [...] hoy hasta los delegados lo tienen naturalizado como encararlo y como hacerlo.” (Dirigente Camioneros)

Finalmente, por la parte empresaria, los relatos que hemos recolectado señalan que la estrategia que han adoptado ellos frente a la postura “más contestataria” de Camioneros es la de “escuchar y acordar” con el sindicato.

“[...] el jefe de RRLL está en constante contacto con el sindicato y la directiva es que tienen que escuchar, y acordar, los reclamos de todos los trabajadores” (Rep. RR.LL. Empresa logística)

“Este es un gremio altamente reivindicativo y conflictivo. La imagen la tiene bien ganada. Claramente, el gremio Camioneros no es un gremio sencillo, ha ido ganando su fama un poco con una actitud reivindicativa y a la par con un ‘know how’ importante del conflicto. (Representante legal Cámara Empresaria).

Frente a los relatos expuestos, podemos inferir que las estrategias desplegadas por Camioneros durante la post-convertibilidad, están vinculadas más a su trayectoria y construcción de poder de los últimos años, apoyado en una estructura de oportunidades políticas y económicas que le son favorables. Es decir, frente a los logros y luchas desarrollados en el pasado, éste sindicato ha adquirido una práctica que le permite que los mecanismos puestos en marcha a la hora de llevar adelante un conflicto sean cada vez más eficientes y tengan un alto impacto político y público (Pontoni, 2011). A su vez, esas estrategias se apoyan en la confianza que la negociación de estándares de empleo alto genera en parte de los trabajadores. Otros, no obstante, entienden que pese a las estrategias altamente confrontativas del sindicato la negociación pasa por esferas más altas que no implican, necesariamente, la voluntad de los trabajadores. Para poder comprender mejor esta distinción de estrategias que encontramos entre los relatos de los trabajadores entrevistados, nos servirá dar cuenta de los mecanismos a partir de los cuales se construye la *identidad colectiva* de los trabajadores y de que manera esto fortalece su compromiso para con los objetivos trazados por la dirigencia del actor sindical en cuestión.

La identidad colectiva como recurso de poder. Una profundización sobre el concepto para entender el compromiso entre cúpula y base en *Camioneros*.

En general los testimonios de los trabajadores entrevistados hasta el momento, señalan que su identificación y compromiso con el sindicato viene dada por los logros en materia de salarios y condiciones de trabajo de los últimos años. Por otro lado, también señalaron el hecho de que “la unión hace la fuerza”, por lo que mientras todos se sientan parte del gremio eso fortalece aún más al sindicato.

Sólo dos de los entrevistados destacaron el tema del oficio. Ellos afirman que muchas veces se sienten discriminados dado que para mucha gente ser barrenderos o basureros no es digno. En general esto está atado al salario que actualmente están percibiendo los trabajadores. Es decir, parte de la sociedad sostiene que tienen un salario muy alto por la tarea que hacen, de allí que ciertas personas los discriminen. En sus propias palabras “los miren con mala cara”. Por otro lado, muestran evidencias de ciertas diferencias entre un “ellos” (el sindicato, los delegados) y un “nosotros” (los trabajadores, la base). Aunque algunos han manifestado que Moyano “es uno más de nosotros”, pero a esa frase le sigue “pero tengo entendido que ahora es empresario”. En ese discurso, hay un doble juego o un doble sentimiento que no termina de resolverse. Fue pero ya no es. Es pero cambió aunque sigue estando y representándonos.

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

“Acá no existe una conciencia de clase... ¿se entiende?” [...] No te olvides que acá hay gente que nunca tuvo nada y de repente ahora se compró un auto, un LCD y todo eso gracias a los salarios altos y un trabajo estable. Así ellos [el sindicato y su dirigencia] logran que la gente se identifique con el sindicato y que se movilicen” [...] “Pero nosotros estamos seguros que en cuanto no se paguen más salarios tan altos esto se acaba.” (Trabajadores RR–Recolectores).

“En el ’86 por ejemplo nosotros quisimos armar nuestro propio sindicato, pero no nos dejaron. Porque la fuerza de Moyano está en la Recolección... [...] Esa es la fuerza de Moyano. Le sacan eso y chau... muere. Porque no va a venir un chofer de camión de larga distancia a una movilización... ¿me entendés? (Ex-delegado RR–Recolectores).

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

tienen que conseguir alguna reivindicación salarial o de condiciones de trabajo para los trabajadores. De lo contrario, a su criterio, la identificación de los trabajadores se diluye.

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

Por la parte empresaria, la identificación de los trabajadores con el sindicato, y el compromiso que esto presupone, radica principalmente en los *logros obtenidos* a partir de una estrategia sindical que apunta a la redistribución de las ganancias de las empresas.

“La gente se siente identificada, en correo o en logística (y transporte, en general), por lo que vemos nosotros, una clara estrategia sindical y el trabajador la ve como que es conveniente a sus intereses. [...] Yo creo que responde porque el trabajador entendió que la unión hace la fuerza, si fueran solo Camioneros tendría un determinado impacto. [...] En el caso de los trabajadores está claro que al unirse es mucho más fuerte. Manejando todo Recolección y Residuos, Transporte, Correos, Logística, etc., tiene una capacidad de negociación muy fuerte [...] Desde el punto de vista empresario lo tomamos como un hecho de la realidad... esto es así, y es algo con lo que tengo que trabajar. Con un gremio poderoso, políticamente fuerte, con una ambición de poder, con mucho reclamo re-distributivo, pero con un nivel de diálogo importante. Nosotros no tenemos problema en dialogar de Moyano para abajo... cada uno en su nivel” (Rep. RR.LL. Empresa logística).

De acuerdo a los relatos recogidos hasta el momento, entendemos que *la identidad colectiva* de los trabajadores que reúne *Camioneros*, pese (y debido) a la heterogeneidad de colectivos que representa, radica en dos puntos centrales: la *confianza* de la base en la cúpula –apoyada en los logros alcanzados en los últimos años– y en la *fortaleza colectiva* alcanzada durante la post-convertibilidad. Cuando decimos pese (y debido) a la heterogeneidad de colectivos que representa, es porque entendemos que no hay una identificación con el sindicato desde el oficio. Es decir, entre las distintas categorías que representa *Camioneros* (barrenderos, choferes de camiones, operadores logístico, repartidores de aguas y gaseosas, etcétera) no se evidencia una identificación con lo que “se hace” sino con lo que “se logra”. En definitiva, en el nivel agregado de representación de *Camioneros*, lo que identifica a los trabajadores con el sindicato son los logros alcanzados y la capacidad de negociación que ha adquirido éste sindicato. Esto genera, cierta confianza que impulsa a parte de los trabajadores entrevistados a continuar apoyándose y comprometiéndose con los objetivos de representación del sindicato. No obstante, debemos señalar, que otra porción de trabajadores entiende que cuando no se

puedan mantener esos estándares altos de empleo y salarios, el compromiso entre trabajadores y sindicatos se diluye. En cierta forma, esto también lo comparte el dirigente que hemos entrevistado ya que su relato señala que “si no se consigue algo para el trabajador, ‘el tipo’ no cree”.

Algunas reflexiones provisorias

Como se mencionó al inicio, este estudio tuvo como objetivo principal iniciar la búsqueda de respuestas que nos permitieran comprender ¿cómo *Camioneros* pone en juego distintas *estrategias de acción sindical*?; como factor intrínseco a las estrategias desplegadas por ese sindicato, nos interesó profundizar nuestro análisis sobre los mecanismos a partir de los cuales se construye la *identidad colectiva* de éstos trabajadores a fin de comprender de que manera esto fortalece su compromiso para con los objetivos trazados por la dirigencia del actor sindical en cuestión.

A fin de dar una respuesta, incipiente, a la primera pregunta, retomamos la bibliografía referente a la construcción de recursos de poder. En tal sentido, entendemos que los sindicatos a la hora de establecer sus estrategias de acción, deberán tener en cuenta los distintos factores que les permiten construir poder de acuerdo a las capacidades que hayan desarrollado y fortalecido para ello (Robinson, 2000; Bensusán, 2000; Lévesque y Murray, 2004).

A raíz del análisis de las entrevistas realizadas hasta el momento, podemos decir que *Camioneros*, durante la post-convertibilidad, lleva adelante una *estrategia* de acción que se apoya, principalmente, en la *confianza* de las bases en la cúpula respecto del logro estándares altos de empleo y salarios, lo cual, a su vez, fortalece aún más la capacidad de movilización y presión/negociación de éste actor sindical. No obstante, no debemos olvidar, que esos logros están imbricados en una estructura de oportunidades político-económicas que es favorable al logro de los objetivos de representación de éste sindicato (Pontoni, 2011).

Uno de los factores internos de poder que observamos particularmente en este estudio fue el de la *identidad*, y a través de ella, cómo se construye o conforma el *compromiso* de los trabajadores para con el sindicato.

En ese sentido, observamos que la *identidad* se conforma a partir de una representación propia del individuo acerca de sí, pero también es una construcción relacional, es decir, a partir de otros. A su vez, esos otros si bien sirven de “espejo” referencial, también contribuyen a la diferenciación. Extrapolando esto al ámbito laboral, la *identidad* se construye

y reconstruye en tres planos: el económico, el político y el tecnológico (Spinosa, 2004). Sólo a fines analíticos, dado que estos en la práctica se interrelacionan, tomamos el plano político de la cuestión para dar cuenta del significado de la *representación* de los trabajadores a partir de la conformación de una *identidad sindical* (Drolas, 2004). Ésta se construye a partir del intercambio de creencias, valores y objetivos que deben materializarse a fin de que esa identidad pueda sostenerse en el tiempo. Para ello, es necesario que exista un compromiso ideológico tripartito: entre la institución sindical y sus líderes y de éstos con las bases.

En el caso de *Camioneros*, según los relatos que presentamos en este trabajo, podemos decir que la *identidad colectiva*, en tanto recurso de poder, se ha visto fortalecida durante el período analizado, gracias al logro de objetivos comunes. Éstos son, principalmente, la búsqueda sistemática de mejoras en materia salarial y de condiciones de trabajo. Asimismo, puede observarse en el discurso de los entrevistados (trabajadores, dirigentes sindicales) un verdadero compromiso en lo que se refiere a la redistribución del ingreso. Esto, si bien parece una verdad de perogrullo, no ha sido siempre así. Es decir, no siempre, a lo largo de la historia del movimiento obrero argentino, las cúpulas sindicales han representado el interés real de los trabajadores. Esto parece haber cambiado en algunos sindicatos, como en el caso de *Camioneros*.

No obstante, debemos señalar que en los relatos hemos hallado evidencias de una incipiente diferenciación entre un “ellos” (el delegado, el dirigente sindical) y un “nosotros” (los trabajadores, las bases). Es decir, en los discursos encontramos que existe un doble sentimiento respecto a la cúpula que no termina de resolverse, sobre todo respecto a la figura de Hugo Moyano, Secretario General del sindicato: “*es uno más de nosotros*”, pero a esa frase le sigue “*aunque tengo entendido que ahora es empresario*”. En ese sentido, lo que interpretamos hay cuestiones o sentimientos sin resolverse, aunque el sindicato, a través de él, sigue representándolos ante su histórico rival, el empresariado.

Sin lugar a dudas, debemos seguir profundizando sobre la construcción de los restantes factores y capacidades que favorecen la construcción de recursos de poder sindical. Sin embargo, esta aproximación a partir de la conformación de la identidad colectiva abre un camino que nos permitirá seguir ahondando en la reflexión acerca de las estrategias de acción de *Camioneros*.

Bibliografía citada

- 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.
- Battistini, O. (2009). La lógica tradicional de representación sindical frente a los nuevos trabajadores y nuevas formas de trabajo. Continuidades y contradicciones (pp. 27-82). En *Senderos bifurcados: prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*. 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>
- Cross, C. (2004). La Federación de Tierra y Vivienda de la CTA: el sindicalismo que busca representar a los desocupados (pp.291-309). En *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (Battistini, O., Coord.). Bs. As.: Prometeo.
- Dreiling, M. y Robinson, I. (1998). *Union responses to nafta in the US and Canada: explaining intra ant internacional variation*. [en línea]. [consulta: 18 de febrero 2011]. <www-personal.umich.edu/~eian/Dreiling.pdf>.
- Drolas, A. (2004). Futuro y devenir de la representación sindical (pp.367-395). En *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (Battistini, O., Coord.). Bs. As.: Prometeo.
- Dubar, C. (2000a). Dinámicas históricas de las formas identitarias. En *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación* (pp.23-68). Barcelona: Bellaterra.
- Dubar, C. (2000b). La crisis de las identidades profesionales. En *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación* (pp.113-149). Barcelona: Bellaterra.
- 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.
- Ferrero, J. P. (2005). Lo viejo, lo nuevo, lo constante en las interpretaciones sobre el sindicalismo y sus nuevas formas. [en línea]. [consulta: 13 de abril 2011]. <<http://www.aset.org.ar/congresos/7congreso.htm>>.
- Frege, C. y J. Kelly (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspectiva. *European Journal of Industrial Relations*. 9, n° 1, 7-24. London: Sage Pubs.
- Freytes Frey, C. (2004). Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional (pp. 45-82). En *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (Battistini, O., Coord.). Bs. As.: Prometeo.
- Hall, S. (2003). Introducción: ¿quién necesita 'identidad'? (pp.13-39). En *Cuestiones de identidad cultural*. (Hall, S. y Du Gay, P. (Comps.). Buenos Aires: Amorrortu.
- Hyman, R. y Gumbrell-McCormik, R. (2010). Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible? *European Review of labour and research*, 16, N° 3, 315-331. Sage Pubs, London.

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>.

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>

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 Gonzalez, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Segunda Época, Año 14, N° 22, Caracas, Venezuela.

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.

Spinosa, M. (2004). El conocimiento en la conformación de identidades profesionales. ¿Los técnicos: una especie en extinción? (pp.83-112). En *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (Battistini, O., Coord.). Bs. As.: Prometeo.

Referencias Bibliográficas

Dubar, C. (1991). *La socialization, consturction des identités professionnelles*. París: Armand Colin.

Hamman, K. y Kelly, J. (2004). Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization? (pp. 93-116) En *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (Frege, C., Kelly, J. Eds.). Oxford: Oxford University Press.

Hyman, R. (1997). The future of employee representation. *British Journal of Industrial Relations*, 16, N° 3, 309-336. Sage Pubs, London.

Kumar, P. y Murray, G. (2002b). Canadian Union strategies in the context of change. *Labour Studies Journal*, 26, n° 4, 1-28. London: Sage Pubs.

Pizzorno, A. (1989). Algún otro tipo de alteridad: una crítica a las teorías de la elección racional. En revista *Sistema* 88. Florencia.

Sainsaulieu, R. (1988). *L'identité au travail*. París: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Schmitter, P. (1974). Still the century of corporatism? *The review of politics*, 36, 85-131. Stanford: Stanford Univerity Press.

Schmitter, P. (1994). ¡El Corporatismo ha muerto! ¡Larga vida al Corporatismo! Revista *Zona abierta*, 67/68. Madrid.