



Revista de Investigación del
Departamento de Humanidades y
Ciencias Sociales

E-ISSN: 2250-8139

rihumsoeditor@unlam.edu.ar

Universidad Nacional de La Matanza
Argentina

Pontoni, Gabriela A.; Schimpf, Maria Belén
CONFLICTOS POR ENCUADRAMIENTO SINDICAL Y/O CONVENCIONAL. EL CASO
CAMIONEROS-TINTOREROS

Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, núm.
12, noviembre, 2017, pp. 67-92
Universidad Nacional de La Matanza

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=581968934004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Artículo

Conflictos por encuadramiento sindical y/o convencional. El caso Camioneros-Tintoreros

Pontoni, Gabriela A.¹

Universidad Nacional de La Matanza

UNLaM (Argentina)

Schimpf, María Belén²

Universidad Nacional de La Matanza

UNLaM (Argentina)

Trabajo original autorizado para su primera publicación en la Revista RiHumSo y su difusión y publicación electrónica a través de diversos portales científicos.

Gabriela A. Pontoni; María Belén Schimpf (2017) "Conflictos por encuadramiento sindical y/o convencional. El caso Camioneros - Tintoreros." en RIHUMSO Vol 1, nº 12, año 6, (15 de noviembre de 2017 al 14 de Mayo de 2018) pp. 67-92 ISSN 2250-8139

Recibido: 04/04/2017

Aceptado: 05/07/2017

Resumen

El artículo estudia el conflicto por encuadramiento sindical y convencional entre el gremio de Camioneros y el de Tintoreros. La disputa se generó en torno a la representación de los

¹Doctora en Ciencias Sociales (UBA); Lic. en Relaciones Laborales (UNLaM). Becaria postdoctoral 2014-2017 del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina; Docente Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM). Correo electrónico: gabriela.pontoni@conicet.gov.ar.

²Licenciada en Relaciones Laborales (UNLaM). Este artículo constituye la visibilización de los resultados del trabajo final de grado de la Lic. Schimpf, finalizado en julio de 2016. Agradecemos los comentarios, aportes y sugerencias de la Dra. Laura Ichazo. Correo electrónico: mb.schimpf@gmail.com

trabajadores de la categoría choferes y ayudantes de carga, en la actividad de Lavaderos Industriales, de Ropa, Limpiéras y Afines.

La investigación analizó los procesos que llevaron a los trabajadores de la categoría disputada a exigir la continuidad de la tutela gremial y convencional bajo la órbita de Tintoreros. El método utilizado fue el estudio de caso.

Los resultados muestran que los conflictos por encuadramiento sindical y/o convencional tensionan la representatividad gremial y la identidad colectiva.

Palabras claves: encuadramiento sindical y convencional, representatividad e identidad colectiva, Camioneros y Tintoreros.

Abstract

CONFLICTS OVER TRADE UNION'S REPRESENTATION. THE CASE OF DRIVERS AND LOAD ASSISTANTS IN THE INDUSTRIAL LAUNDRY SECTOR

This article studies the conflict between Teamsters' and Dry Cleaners' Unions over representation of a particular group of workers. The struggle developed around union representation of drivers and load assistants into the Industrial Laundry sector.

Our researcher analyzed the circumstances that led workers in this area to demand their continuity as entitled to Dry Cleaners' Union representation. We used case study as a method of research.

The results show that such conflicts over trade union's representation strain both representativeness and collective identity.

Key words: union representation & collective bargaining framing, collective identity, representativeness, Teamsters' Union and Dry Cleaners' Union

Introducción

La nueva visibilidad de los conflictos por encuadramiento sindical y convencional³ encuentra asociado al proceso de reconfiguración económica que comenzó a manifestarse a fines del año 2003. Dicha reconfiguración se inscribe en el marco de una importante recuperación de la economía, crecimiento sostenido del nivel de actividad y un tipo de cambio competitivo, que en conjunto impulsaron la demanda laboral (Palomino y Trajtemberg 2006 en Pontoni, 2013: 1). En ese contexto la negociación colectiva alentó el diálogo entre sindicatos, empresas y el Estado, promoviendo la discusión de condiciones de trabajo en sentido amplio. Entre las diversas disputas que comienzan a tomar relevancia post neoliberalismo, los conflictos por encuadramiento (sindical o convencional) se muestran como el corolario de la recuperación de espacios de poder de los sindicatos, luego de que el desempleo y las medidas ligadas a la flexibilización de las relaciones laborales implementadas durante la década de los noventa los relegara de la arena política. Esto se conjugó, además, con la reconfiguración de procesos productivos de algunas actividades económicas, situación que abrió "zonas grises" respecto a los espacios de representación gremial correspondientes a algunos sectores económicos, alentando la disputa entre ciertos sindicatos por la incorporación de trabajadores a sus filas.

En ese contexto, durante los últimos años, Camioneros⁴ ha protagonizado numerosos conflictos de este tipo enfrentándose a diferentes gremios, como por ejemplo comercio, petroleros, distribuidores de aguas y gaseosas, distribuidores de diarios y revistas, entre otros (Pontoni, 2012). Estos enfrentamientos comenzaron a partir de la reforma que sufrió su estatuto. Dicha reforma, plasmada en la Resolución Ministerial N°110/1999 y la N° 144/2003, habilitó la incorporación de la

³ Las demandas por encuadramiento convencional buscan esclarecer cuál es el convenio colectivo que debe aplicarse a un grupo de trabajadores. En Argentina esta situación suele traer controversias pues son los empleadores quienes deciden la aplicación de determinado CCT sobre los trabajadores bajo su dependencia. Habitualmente, el criterio para dirimir estas cuestiones se circunscribe a la actividad principal de la compañía. Sin embargo, algunos empleadores optan por aplicar aquellos CCT que, por un lado, les permitan reducir costos laborales; y por el otro, introducir el sindicato que ejercerá la representación de los trabajadores bajo su dependencia, puesto que, en ocasiones, el gremio firmante del CCT suele atribuirse ese derecho. Por lo tanto, estas tensiones pueden originar no sólo demandas por *encuadramiento convencional* sino también pueden derivar en disputas por el encuadramiento sindical o viceversa (Slavin, 2001; Scotti, 2003; 2004; Álvarez Bangueses y Las Heras, 2005, Valdovinos, *et al*, 2008; García, 2010).

⁴ Se denomina Camioneros al colectivo comprendido en la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Carga, Logística y Servicios (FEDCAM), integrada por 25 sindicatos entre los que se distribuye la representación gremial de trabajadores de 17 subramas de actividad ligadas al transporte, la logística y servicios complementarios (Pontoni, 2013).

palabra “logística” en la denominación de la FEDCAM y del Sindicato de Buenos Aires. Desde entonces, ambas organizaciones comenzaron a disputar la representación de nuevos colectivos de trabajadores que se desempeñaban en tareas de carga y descarga de mercadería, trabajadores de depósitos y distribución de productos, entre otras tareas. En tal sentido, Pontoni (2012) afirma que entre 2006-2011 el desarrollo de la demanda por encuadramiento sindical de Camioneros configuró el 49% del total de reclamos por esta causa. Este dato marca una pronunciada estrategia del gremio orientada a expandir su representación hacia trabajadores de sectores económicos que quedaron -en algunos casos- a la intemperie de la representación gremial, producto de la irrupción de nuevas actividades como la logística dentro del sector de transporte de cargas. En otras palabras, a partir de la modificación de su estatuto éste gremio comenzó a transformarse en un sindicato de oficio a uno de actividad. Sus reclamos son generalmente sobre el encuadre de trabajadores que realizan tareas ligadas a la logística. Sólo por este simple hecho y aún cuando pertenecen a empresas cuya actividad principal no se vincula al transporte de cargas y servicios afines, en muchas ocasiones la autoridad administrativa ha decidido que dichos trabajadores se encuadraran bajo la representación gremial de Camioneros y la protección convencional pasara a regularse bajo las prerrogativas del CCT N° 40/89.

En este marco, la investigación buscó estudiar los conflictos por encuadramiento sindical y convencional, tomando como caso de análisis el conflicto protagonizado en el año 2010 por la FEDCAM; y la Unión de Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina (en adelante, Tintoreros)⁵. Mediante este conflicto, ambos gremios se disputaron la representación de la categoría choferes y ayudantes de carga pertenecientes a Tintoreros. Cabe aclarar que tal disputa involucró a toda la actividad de lavaderos, por lo que los bloqueos y otras medidas de fuerza tuvieron lugar en diversas empresas que componen el sector, tales como restaurantes, pequeñas tintorerías e incluso hospitales.

El desarrollo y resolución del conflicto que aquí se analizan aportan originalidad a este estudio de caso, pues se trata del primer conflicto en el que los trabajadores de la categoría disputada optaron por rechazar la tutela de Camioneros, cuando históricamente éste solía lograr el encuadramiento

⁵ “Conforme lo establece el art. 8 y 9 del CCT N° 526/08, este sindicato agrupa a los trabajadores que se desempeñan en tintorerías convencionales, rápidas, industriales y/o receptorías de ropa nueva y usada; intermediarios, [...], incluyéndose los trabajadores y/o establecimientos que se dediquen a la distribución, comercialización y/o venta de los mismos [...]; cualquiera sean las empresas o sistemas utilizados para prestar dichos servicios [...] cualquiera sea la actividad principal, encontrándose comprendido dentro del proceso de producción el retiro y entrega de las prendas o artículos enumerados, en vehículos que se encuentren a disposición de la lavandería (el resaltado es nuestro).

de las categorías disputadas. A contrapelo de esa tradición, este estudio muestra que la identidad y el compromiso de los trabajadores generaron otros resultados, lo que pone sobre relieve la necesidad de interpretar el accionar colectivo mediante análisis concretos en cada lugar de trabajo. El artículo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar, se plantea el enfoque teórico, en una segunda sección, la estrategia metodológica junto a la presentación y análisis de los datos recolectados. Finalmente se muestran los principales resultados, reflexiones y discusiones planteadas tras el proceso de investigación.

Referencias teóricas y contexto en el que se inscribe la investigación.

Estructura sindical argentina. Sus complejidades y debates

En nuestro país, la actividad sindical se encuentra regulada por la ley de asociaciones sindicales (LAS), N° 23.551, sancionada en 1943, junto a su decreto reglamentario N° 466/88. Este cuerpo normativo delinea el modelo sindical argentino. Los artículos 2, 3 y 5 definen las asociaciones sindicales como “aquellas entidades encargadas de la defensa de los intereses de los trabajadores”, entendiendo por intereses, todo aquello que se relacione con sus condiciones laborales y de vida. Con ese espíritu, los sindicatos argentinos se caracterizan por tener una estructura piramidal. En la base de la pirámide organizativa, se encuentran los sindicatos o uniones de primer grado que cuentan con afiliados directos, considerados individualmente; la parte media de la estructura sindical se compone de federaciones, cuyos afiliados son los sindicatos de primer grado; por último, la parte superior de la pirámide se constituye mediante las confederaciones, integradas por gremios y federaciones (Grisolía, 2010).

Dicho modelo establece un sistema de personería gremial. Se trata del reconocimiento legal que la autoridad de aplicación (esto es, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-) concede a la asociación sindical que resulte más representativa dentro de una actividad, oficio o profesión (Grisolía, 2010:539). Para poder acceder a dicho reconocimiento, el artículo 25 de la LAS establece las condiciones y requisitos a cumplir para acceder a este monopolio de representación. Éstos son: a) que el sindicato esté inscripto como tal en los registros administrativos y haya actuado durante un período no menor que seis meses; b) que afilie a más del 20% por de los trabajadores que busque representar; c) cumplidos dichos requisitos, se califica como más representativa a la asociación que cuente con un mayor número promedio de afiliados

cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que busca representar. La resolución que otorga la personería tiene carácter constitutivo y confiere a la asociación sindical la capacidad especial de ejercer la representación profesional y territorial al conjunto de trabajadores de una determinada rama o sector de la economía (Grisolía, 2010: 539). Más allá de esto, lo relevante de este reconocimiento estatal es el monopolio o exclusividad de representación. El acceso al reconocimiento institucional de la autoridad de aplicación establece una clasificación que distingue entre: asociaciones simplemente inscriptas y asociaciones con personería gremial. La principal diferencia entre ambas es que las segundas son las únicas que podrán negociar colectivamente, administrar la obra social sindical (atención médica de los trabajadores) y cobrar la cuota de solidaridad, entre otros atributos de exclusividad (LAS, artículos 25 y 31). Desde el punto de vista jurídico, el sistema adoptado por la legislación argentina promueve el principio de unicidad sindical, esto implica que la ley, existiendo varios sindicatos que disputan la representación de un determinado colectivo de trabajadores que pertenecen a una misma rama de actividad de actividad económica, oficio o profesión, sólo reconoce a uno de ellos la capacidad jurídica de ejercer dicha representación (Grisolía, 2010).

En suma, el monopolio de representación sindical que regula la vida gremial ha abierto un abanico de debates que si bien exceden los objetivos de este artículo, ponen sobre relieve las tensiones que se generan al interior de ciertos segmentos de actividad económica respecto a quiénes representan los intereses de determinados colectivos laborales. Sobre estas tensiones plantearemos el debate en relación a las dimensiones analíticas que nos permitirán comprender la problemática planteada.

Representación vs. Representatividad sindical

La diferenciación entre estos conceptos ha sido centro de debate tanto desde la perspectiva jurídica como sociológica. Resumimos dicho debate a través de, por un lado, la mirada jurídica de Ermida Uriarte (1996), y por el otro, recuperamos la perspectiva sociológica planteada en los trabajos de Battistini (2004), Drolas (2004) y Trajtemberg, *et al* (2012).

Ermida Uriarte (1996) considera que la noción de representación sindical puede entenderse como “la traducción jurídica del concepto estadístico tradicional de tasa de afiliación: el sindicato ‘representaría’ a sus afiliados” (Ermida Uriarte, 1996,132). Trasladando esta noción civil al plano laboral, el acto de afiliación supone un poder o mandato tácito que constituye al sindicato en

representante de todos sus afiliados. Sin embargo, esto resulta insuficiente debido a que el sindicato no solo representa los intereses de sus afiliados y los beneficia (o perjudica) con los resultados alcanzados, sino que en ciertas ocasiones, esos resultados también se extienden a trabajadores no afiliados. (Ermida Uriarte, 1996). Tal es el caso, por ejemplo, del efecto erga omnes o cobertura amplia de la negociación colectiva. En Argentina la extensión de lo negociado colectivamente por el sindicato con personería gremial alcanza a todos los trabajadores (estén o no afiliados al gremio firmante) incluidos en su ámbito de representación.

En cambio, frente a la presencia de más de un sindicato que representa a un mismo grupo de trabajadores (es decir, en escenarios de pluralidad sindical), aparece la necesidad de establecer cuál de las asociaciones existentes está autorizada para ejercer determinadas funciones en instancias en las que se requiere promocionar la unicidad de representación. De esta tensión surge el concepto de representatividad, que en palabras de Uriarte, se define como la capacidad del sindicato de lograr consenso y representar los intereses de un conjunto de trabajadores más amplio que excede la noción de afiliado.

Por su parte, la perspectiva sociológica señala que la distinción entre representación y representatividad conllevan dos tipos de reconocimientos. Uno, el de tipo institucional o legal, proveniente del Estado -vía el otorgamiento de la personería gremial-, ligado a la noción de representación sindical. Este reconocimiento "desde arriba" se traduce en la posibilidad de los gremios de demostrar una mayor tasa de afiliación. El otro, se trata de un reconocimiento positivo proveniente de los propios trabajadores respecto de las acciones desarrolladas por los dirigentes gremiales, reconocimiento que al provenir "de las bases" ("desde abajo"), se asocia a la noción de representatividad. Estas distinciones anticipan la posibilidad de que ambas nociones converjan o que, por el contrario, exista representación sin representatividad o viceversa (Trajtemberg, *et al*, 2012:126).

En efecto, el complejo arco sindical que se verifica en el desarrollo de las relaciones laborales de nuestro país, muestra que la representación muchas veces aparece como una relación pura y exclusivamente institucional, pues la LAS establece que la representación sindical corresponde al sindicato con personería gremial (Drolas, 2004). Así,

“la autoridad competente asegura y respalda el ámbito de representación de un sindicato determinado, establece qué asociación profesional tiene derecho a representar al personal de una rama de actividad, profesión o empresa y resuelve los casos de superposición” (Drolas, 2004:373).

Sin embargo, el reconocimiento legal no implica necesariamente la transmisión de deseos o intereses conjuntos, ni la construcción de redes y lazos solidarios o de confianza. Es decir, al hablar de representatividad, vamos más allá de la relación establecida a través la normativa, buscando captar las dinámicas gremiales que acompañan y consolidan dicha legalidad con el apoyo de sus bases. Esto permite construir, reproducir y sostener la representatividad que aportan los trabajadores. En tal sentido, Drolas (2004) define la representatividad como la

“capacidad de homogeneizar lo heterogéneo [...] Para poder actuar legítimamente en nombre de aquellos a los que representa, [No obstante], los que asumen el rol representativo, necesitan superar la instancia naturalizada de la relación y encarar un proceso conjunto [...]: necesitan hacerse representativos” (Drolas, 2004:7).

Esto implica un proceso de valorización y jerarquización de las demandas de aquellos con quienes se establece una relación de representación pero también, se plantean estrategias concretas para su logro. Bajo esta lógica, la representatividad conlleva una identificación o legitimización interna construida mediante el contacto diario y el desarrollo de luchas y reivindicaciones alcanzadas. Éstas sostienen la existencia de un colectivo unido bajo un nombre compartido, "el sindicato". Entender de este modo la representatividad implica que ésta se construye en relación a la identidad colectiva.

La identidad colectiva, surge como una construcción que posibilita la comprensión tanto de las acciones como de las elecciones los trabajadores. El desarrollo de determinadas estrategias transforman a la identidad colectiva en un valioso recurso de poder (Robinson, 2000), pues se trata del reconocimiento de los trabajadores de los intereses que el sindicato busca representar, partiendo de una concepción compartida de los objetivos a lograr.

En tal sentido, Battistini (2004) explica que pensar en identidades no implica solamente pensar sobre lo que el individuo es, sino también, comprender cómo se sitúa frente a otros, y cuáles son las valoraciones que esos otros hacen sobre él. Complementariamente, la identidad se integra mediante una trayectoria pasada y proyectos futuros que se construyen como colectivo. Por su parte, Drolas (2004), define la identidad colectiva como “una actividad cognitiva que construye la realidad y la verifica en la experiencia” (Drolas, 2004:385), por lo que la lucha cotidiana y los resultados alcanzados en respuesta a la demanda de sus trabajadores son centrales para construirla, sostenerla y fortalecerla.

La construcción de un colectivo conlleva representar una voluntad común que supone cierta concepción del mundo compartida a la vez que produce una diferenciación respecto de “otros”

trabajadores. Al actuar en un ámbito laboral concreto, para los sindicatos se abren ciertas áreas de debate en las que participan diferentes voces (y actores). El rol de "los otros" lo pueden asumir la/s empresa/s, el Estado o bien otros gremios. La diferenciación o distanciamiento con los intereses u objetivos que representan esos otros actores, permite construir y reproducir la identidad colectiva. Se trata de un proceso continuo que busca dar un significado a las acciones desplegadas dentro del ámbito laboral, mostrando su eficacia al hacerse común y otorgando sentido de pertenencia. La homogenización de los intereses de los trabajadores con los objetivos del sindicato debe concretarse en la experiencia cotidiana por medio de la materialización de sus reclamos (Pontoni, 2012).

En suma, los conceptos analizados se entrelazan para poner en debate el modelo sindical argentino. El reconocimiento "desde arriba" se traduce en el monopolio de representación sindical sobre un colectivo laboral. En cambio, el reconocimiento "desde abajo" implica la representatividad sindical, categoría que alude al acople entre la identificación colectiva de los trabajadores y los objetivos institucionales de los gremios. Entender la representatividad desde una construcción de compromisos e identidades colectivas enriquece el concepto de representación sin las limitaciones que impone la noción tradicional de tasa afiliación.

En este sentido, la búsqueda por homogenizar los intereses de los trabajadores con los objetivos del sindicato para consolidar una identidad colectiva se concreta en la experiencia cotidiana del accionar gremial, siendo uno de sus principales indicadores el conflicto. Dadas las características de nuestro estudio de caso, a continuación nos concentraremos en delinear las particularidades del conflicto bajo análisis, entendiendo que el rol de "los otros" actores intervinientes en el escenario de las relaciones laborales colaboran en la construcción y reproducción de una identidad colectiva propia, al tiempo que establecen una diferenciación o distanciamiento de los intereses u objetivos que cada uno de ellos representa.

Particularidades de los conflictos por encuadramiento

Nos concentraremos aquí en las especificidades que adquiere la conflictividad —tanto de derecho como de intereses— en las relaciones entre sindicatos y las que se suscitan dentro de su estructura interna. Estos conflictos se clasifican en intrasindicales e intersindicales. Los primeros manifiestan controversias dentro de una asociación sindical, son en su mayoría conflictos de intereses y pueden distinguirse en función de sus causas. En cambio, los segundos son aquellos

que se establecen entre dos o más entidades gremiales (Grisolía, 2010). En la práctica, estos últimos suele denominárselos como conflictos por encuadramiento, es decir, cuando cada una de los gremios implicados entiende que le corresponde representar a un determinado colectivo de trabajadores, pertenecientes a un sector económico o establecimiento (Grisolía, 2010:557).

Según el informe elaborado por el Grupo de Expertos en Relaciones Laborales constituido por el MTEySS, los conflictos de encuadramiento son propios de la unicidad sindical que promueve el modelo sindical argentino, el cual ha generado múltiples controversias respecto a la representación gremial. Existen dos tipos de conflictos por encuadramiento: el *convencional* y *sindical*. En el primer caso, el conflicto se plantea respecto al ámbito personal o profesional de aplicación de un CCT, conforme la representatividad de las partes que lo han celebrado. Esta situación suele traer controversias pues son los empleadores quienes deciden el encuadre convencional de los trabajadores bajo su dependencia. Por lo general, el criterio para dirimir estas cuestiones se circunscribe a la actividad principal de la compañía, aunque en ciertos casos los empleadores resuelven aplicar aquellos CCT que por un lado conlleven menores costos laborales, y por el otro, introduzcan al sindicato que ejercerá la representación de los trabajadores bajo su dependencia, pues usualmente el gremio firmante del CCT se atribuye ese derecho. Por estas razones, las tensiones entre la aplicación del CCT y representación sindical desembocan no sólo demandas de encuadramiento convencional sino también gremial. En esta línea, el *encuadramiento sindical* remite a un conflicto de derecho en el que dos o más sindicatos de primer grado, con o sin personería gremial, disputan el reconocimiento estatal respecto a la representación de un grupo, sector o categoría de trabajadores (Slavin, 2001; Scotti, 2003; 2004; Álvarez Bangueses y Las Heras, 2005, Valdovinos, *et al*, 2008; García, 2010).

Metodología, presentación y análisis de los datos.

El proceso investigativo se desarrolló mediante un diseño de investigación cualitativo, recuperando la perspectiva de los estudios laborales. Dicha estrategia permitió poner en debate conceptos como representación, representatividad e identidad colectiva, con el objetivo de identificar cómo éstos atraviesan el desarrollo y resolución de conflictos por encuadre sindical.

De este modo, el estudio de caso nos permitió concentrarnos en el análisis pormenorizado del fenómeno, buscando así capturar sus especificidades y lograr la validez que en otros métodos

aporta la generalización (Stake, 1994; Archenti, 2007). A tales efectos, el estudio se apoyó en la estrategia de triangulación entre datos primarios y secundarios que facilitó su interpretación a la luz de las referencias teóricas.

El trabajo de campo se desarrolló luego de una selección de entrevistados construida a partir de una muestra intencional configurada por un grupo significativo de actores, principalmente trabajadores y dirigentes sindicales⁶. Sus testimonios se recogieron mediante entrevistas semi-estructuradas que posteriormente facilitaron la interpretación multivocal de los procesos bajo análisis. La saturación teórica de la muestra marcó la finalización del campo (Archenti, 2007).

Detalles y análisis del conflicto

Uno de los actores intervinientes es el sindicato de Camioneros, colectivo compuesto por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Carga, Logística y Servicios (FEDCAM) y 25 sindicatos de primer grado. Este gremio se distribuye la representación de 17 sub-ramas de actividad que configuran el sector de transporte, logística y servicios complementarios (Pontoni, 2013).

Este gremio suele desplegar estrategias confrontativas en la que el paro y los bloqueos de ingreso de camiones a las empresas son las herramientas para avanzar en el logro de sus demandas (Benes y Milmanda, 2012). La conjugación de estas acciones paralizan la actividad empresarial, lo que se traduce en sustanciales pérdidas económicas. Cuando se trata de un conflicto por encuadramiento, el sindicato reclama la representación de trabajadores bajo su tutela, cuando éstos están representados por otro gremio. Al no poseer la representación de los trabajadores, no puede recurrir a medidas tradicionales como la huelga sino que implementa los bloqueos como su principal estrategia de cara a estos conflictos (Benes y Milmanda, 2012).

Por su parte, los Tintoreros se agrupan en la Unión Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina (UOETSyLRA), entidad gremial de primer grado, en la que hoy confluyen 3 sindicatos: 1) el de Sombreros, 2) el de Tintoreros, y 3) el de Lavaderos. Su ámbito de representación territorial es nacional, mientras que el personal abarca a todos los trabajadores que se desempeñan en actividades desarrolladas por lavaderos industriales, lavaderos de ropa,

⁶ Véase en el Anexo el detalle de los actores entrevistados.

limpierrez y afines. El CCT que regula la relación entre los trabajadores y empleadores del sector, es el N° 526 firmado el 1° de enero de 2008 entre UOETSYLRA y Federación de Cámaras de Lavaderos de Ropa, Limpierías y Afines de la República Argentina (FEDERALA).

De acuerdo al relato del secretario gremial de los Tintoreros, las actividades del sector se desarrollan en tintorerías rápidas⁷, tradicionales⁸ e industriales⁹, tareas que se articulan con lavanderías sanitarias, hoteleras, gastronómicas, indumentaria y lavaderos autoservicio.

A lo largo de su trayectoria -a diferencia de Camioneros- Tintoreros no ha entablado conflictos con otras entidades sindicales. Si bien no se define como un gremio combativo, cuando están en juego los derechos de los trabajadores sus acciones se materializan en paro de actividades en los lugares de trabajo que pueden llegar a complementarse con movilizaciones.

El conflicto que aquí se analiza, se originó en torno a la disputa por la representación de los trabajadores de la categoría choferes y ayudantes de carga. El origen de la disputa se ubica en la intervención de Camioneros en el momento en que los choferes del sector tintorero tramitaban la renovación de sus registros como conductores profesionales, habilitados para transportar cargas.

En efecto,

“Todo empezó porque los compañeros choferes para poder circular necesitaban el registro de carga, entonces una vez que iban al sindicato de camioneros a sacarlo, les decían: vos no sos de lavaderos, vos sos nuestro y vas a ganar tanto. Y a muchos choferes eso les llamó la atención, pero hubo compañeros que fueron amenazados, los apretaban... estos muchachos te cruzaban el camión y te tenías que bajar” (Dirigente gremial Tintoreros).

Parte de los pasos a seguir para obtener o renovar dicha licencia se encuentra bajo la gestión de Camioneros. Uno de nuestros informantes claves señalaba que cuando lo choferes-tintoreros se presentaban para obtener o renovar su licencia, generalmente eran interpelados (e incluso amenazados) por el personal del gremio camionero para que cambiaran su afiliación, tal como lo refleja el relato antes citado. Lo sorprendente de esta situación es que hasta ese momento ambos gremios sostenían buenas relaciones y compartían objetivos comunes en el ámbito de la CGT. De

⁷ Tintorerías rápidas: son las que se encargan de la limpieza de indumentarias de vestir de personas particulares en general, en forma automática, electromecánica y/o manual, utilizando medios físicos, químicos, naturales, y/o cualquier otro elemento. Ofrecen sus servicios en tiempos menores, en locales barriales, centros comerciales, cadenas de supermercados, shoppings, etc. La organización, conformación y/o prestación de sus servicios, se despliega tanto en forma autónoma, como a través de redes o cadenas de establecimientos (CCT 526/08, art.9, inc. e).

⁸ Las tintorerías convencionales y/o tradicionales se encargan lavar y/o secar, y/o planchar, y/o teñir indumentaria de todo tipo, en forma automática, electromecánica y/o manual, utilizando medios físicos, químicos, y/o naturales efectuados sobre la ropa u otras prendas, propiedad de personas particulares (CCT 526/08, art.9, inc. d).

⁹ Las tintorerías industriales se encargan de las tareas antes enunciadas, pero orientadas a prestar dichos servicios a empresas o grandes instituciones. (CCT 526/08, art.9, inc. c).

hecho, el secretario general de Tintoreros conformó la comisión directiva cegetista liderada por Hugo Moyano (secretario general de Camioneros). Así lo manifestaba uno de nuestros entrevistados:

“Teníamos buena relación, entonces para frenar el conflicto (y por recomendación de nuestro abogado, ¡que hoy trabaja para ellos!) firmamos el acuerdo sólo por los choferes. Pero ¿qué pasó?, estos muchachos son insaciables, no venían solamente por los choferes, después del chofer querían al acompañante, al que preparaba el pedido, al mecánico del camión, al final, nos pedían la mitad del gremio” (Dirigente gremial Tintoreros).

En el marco del conflicto que aquí analizamos, Camioneros, siguiendo su tradicional lógica de acción, bloqueó durante 10 días 5 lavanderías de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y Gran Buenos Aires (GBA), en reclamo del re-encuadramiento convencional y sindical de cerca de 300 choferes y ayudantes que se encontraban hasta entonces bajo la tutela gremial de Tintoreros. Cabe destacar que las diferencias salariales entre uno y otro CCT rondaban los \$3500, siendo más favorable, en términos económicos, el CCT de Camioneros¹⁰.

En este marco, para evitar nuevos bloqueos y conservar el vínculo entre ambos gremios, se firmó un acuerdo laboral de colaboración, reciprocidad y pertenencia sindical. En él se resolvió: 1) reconocer como únicos representantes de la actividad de lavaderos industriales, lavaderos de ropa, limpiadoras y afines a UOETSYLRA con excepción de la categoría choferes y ayudantes de carga, cediendo dicha representación a la FEDCAM, 2) la aplicación del CCT N° 40/89 de Camioneros a los trabajadores de dicha categoría, quienes hasta el momento se encuadraban en el CCT N°526/08 de Tintoreros. Sin embargo, tras la firma del acuerdo, Camioneros comenzó a presionar por el traspaso y re-encuadramiento gremial de otras categorías laborales. En palabras de un dirigente gremial de Tintoreros, "además del chofer querían al acompañante, al que preparaba el pedido, querían la mitad del gremio".

A la hora de poner en práctica el acuerdo, las empresas se vieron paralizadas pues los trabajadores alcanzados por dicho instrumento implementaron medidas de fuerza, exigiendo que se dejara sin efecto lo acordado, puesto que las amenazas de Camioneros no cesaban. El trasfondo del reclamo camionero consistía en avanzar sobre la representación de otras categorías laborales, utilizando a los choferes que recién se incorporaban como instrumento para avanzar en el re-encuadramiento del resto de sus compañeros.

¹⁰ Camioneros bloquean el ingreso a 15 lavaderos (2013, Julio 02). *El Cronista*. Obtenido el 05 de mayo de 2016, desde dirección <https://www.cronista.com>.

Ante esta situación, en mayo del año 2012, Tintoreros convocó a una asamblea extraordinaria para discutir con sus afiliados lo acordado con Camioneros. Participaron delegados, trabajadores de la categoría disputada, la comisión directiva del sindicato y representantes de la cámara empresaria del sector (FEDERALA). Luego de estas reuniones e intercambios, y tras el reconocimiento por parte de los trabajadores del gremio Tintorero como su único representante, se envió al MTEySS un nuevo documento que dejaba sin efecto el acuerdo firmado en 2010.

En febrero de 2013, la Asesoría Legal del MTEySS se expidió en favor de UOETS y LRA (Dictamen DNRT N° 262/2013), desestimando el pedido de encuadramiento de Camioneros y afirmando que el CCT N°526/08 era el instrumento aplicable a todos los choferes y ayudantes de carga. La autoridad administrativa entendió que el acuerdo celebrado en 2010 no se correspondía con los ámbitos de representación establecidos en las personerías gremiales de ambos sindicatos, por lo que dicho documento violaba lo dispuesto por la autoridad administrativa,

“puesto que la aptitud representativa de las entidades sindicales se encuentra definida en el acto que el MTEySS emite cuando procede al otorgamiento de la personería gremial, y no en un acuerdo entre partes. Y este acto administrativo es el que la faculta para actuar en un determinado ámbito territorial y personal, del que no puede exceder, aún cuando se acuerde, como en este caso, con otros gremios” (Dictamen DNRT N° 262, 2013:s/p).

Esta resolución marcó los límites de la personería gremial de la FEDCAM para representar a los trabajadores pertenecientes a Tintoreros. Si bien la categoría en disputa se encuentra dentro del ámbito de representación de Camioneros, cierta jurisprudencia prevé que en aquellos casos en que un empleador tenga trabajadores que realizan diferentes tareas, su encuadre convencional y sindical se defina conforme a la actividad principal que desarrolla la empresa contratante:

“(…) En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas de las de su actividad específica, no debe considerárselo comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión y oficio de esos trabajadores (...)” (Fallo Plenario N°36, “Risso Luis, c/Química Estrella, 1957).

En esta línea argumental, el organismo expuso que no se puede exigir el cumplimiento de un CCT cuando no ha mediado intervención del empleador reclamado (Dictamen DNRT N° 262/13). Es decir, que para que el CCT N° 40/89 sea de aplicación a las empresas del sector, éstas deberían estar representadas por las cámaras que integran la unidad de negociación de dicho instrumento. En el caso bajo análisis, la composición de la parte empresaria signataria de aquél CCT nada tiene que ver con la actividad de lavaderos y tintoreros, por lo que condición señalada no se cumple. Finalmente, la Asesoría Legal del MTEySS también dejó asentado que por asamblea extraordinaria -máximo órgano deliberativo de Tintoreros- los afiliados rechazaron el acuerdo RiHumSo - Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales Universidad Nacional de La Matanza – Año 6 (15 de Noviembre 2017 a 15 de Mayo 2018)- Número 12 pp. 67-92 ISSN 2250-8139

firmado y decidieron que el único CCT que los representa es el N° 526/08. En base a estos argumentos, las autoridades interpretaron que de favorecer a Camioneros con el encuadramiento sindical y convencional contradecía la voluntad de los trabajadores.

Ante este fallo, la FEDCAM presentó un recurso jerárquico¹¹ para suspender los efectos del dictamen DNRT N° 262/13, basándose en que el acuerdo fue firmado por ambas partes en plena autonomía de sus representaciones. Subrayaba además, que al desconocerse el acta, se violaban sus derechos de libertad y democracia sindical, debido a que habían obrado con la plena facultad y representatividad que les otorga la normativa estatutaria. Para poder desestimar el recurso jerárquico, el MTEySS sostuvo que “el pretendido encuadramiento sindical que sustentan no ha emergido del trámite previsto del artículo 59 de la ley N° 23551, y el encuadramiento convencional no fue consecuencia de una sentencia firme” (Resol. N° 170, 2013, s/p). Dicho artículo establece que

“para someter cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones sindicales interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren” (Ley Nacional n° 23551, año: art. 59).

Este requisito no se cumplió durante el conflicto. Asimismo, la resolución antes citada indica que “los acuerdos de origen particular son inoponibles al Ministerio y a terceros, ya que no se corresponden con el ámbito reconocido en las personerías gremiales de sus firmantes ni con el ámbito convencional vigente al momento de su suscripción” (Resol. N° 170, 2013, s/p). En consecuencia, la autoridad de aplicación desestimó del recurso jerárquico ratificando su decisión y declarando agotada la vía administrativa.

Disconformes con la resolución, Camioneros intensificó las medidas de fuerza bloqueando durante 10 días la entrada y salida de vehículos de más de 15 lavaderos de CABA y GBA que abastecían con ropa de cama a hoteles, sanatorios y hospitales públicos. Así -en palabras del dirigente gremial de Tintoreros consultado- buscaron “conseguir por la fuerza lo que no les dio el derecho”. En efecto, la prensa nacional identificó que el bloqueo de uno de los lavaderos ubicado en el barrio de Temperley, se tornó sumamente violento, pues 33 afiliados a Camioneros fueron detenidos y 3 gremialistas resultaron heridos¹². En este contexto, los Tintoreros convocaron a una movilización

¹¹ Conceptualmente, recurso jerárquico sería todo medio jurídico para impugnar un acto³ ante un superior jerárquico del órgano que dictó el acto (Gordillo, 2011 :475)

¹² Trabajo ratificó que choferes y ayudantes de lavaderos sanitarios son del gremio de los Tintoreros (2013, Marzo 20). *Bureau de Salud*. Obtenido el 05 de mayo de 2016, desde dirección <http://bureaudesalud.com>.

RiHumSo - Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales Universidad Nacional de La Matanza – Año 6 (15 de Noviembre 2017 a 15 de Mayo 2018)- Número 12 pp. 67-92 ISSN 2250-8139

hacia el MTEySS, que convocó a 500 tintoreros, exigiendo que se cumpliera su dictamen resolutivo y se aplique sanciones a Camioneros. La manifestación aunque pacífica al inicio, se tornó violenta al presentarse en el lugar Camioneros¹³. Luego de este incidente los bloqueos se extendieron a 30 lavaderos. Para intentar revertir esto, los Tintoreros decidieron realizar cortes en la avenida General Paz denunciando las acciones y amenazas de Camioneros a diferentes lavaderos y tintorerías¹⁴.

En suma, desde el ámbito jurídico el conflicto finalizó tras la sentencia firme dictada a favor de Tintoreros¹⁵ por la Sala V de la CNAT (Nº 75682). Si bien esta resolución puso un cierre institucional al conflicto, es preciso señalar que en los hechos Camioneros continúa reclamando la representación de estos trabajadores mediante la acción directa¹⁶. No obstante, a los efectos de nuestro análisis, las decisiones administrativas junto al estudio de las medidas de fuerza, nos permiten dar respuesta a los objetivos de investigación trazados.

Tras la presentación del conflicto, a continuación se muestran los resultados del análisis de los datos recolectados en función de las 3 dimensiones analíticas propuestas.

La representación -en tanto noción civil y laboral- se entiende como la facultad de obrar en nombre de otro. El acto de afiliación supone un poder o mandato tácito que constituye al sindicato en representante de todos y cada uno de sus afiliados (Ermida Uriarte, 1996). Para poder capturar los detalles de cómo se configura esta dimensión en el caso analizado, se analizó en forma comparativa el CCT de cada entidad sindical, buscando mostrar, por un lado, los niveles de representación de ambos gremios respecto a la categoría de los trabajadores en disputa, y por otra, los límites del ámbito de representación en cada caso.

¹³ Balinotti, N. (2013, Julio 04). Camioneros, a los golpes con los tintoreros en la sede de Trabajo. *La Nación*. Obtenido el 05 de mayo de 2016, desde dirección <http://www.lanacion.com.ar>.

Incidentes entre camioneros y tintoreros por un conflicto gremial (2013, Julio 03). *Clarín*. Obtenido el 05 de mayo de 2016, desde dirección <http://www.clarin.com>.

Trabajadores de lavaderos vuelven a protestar por las amenazas y bloqueos del gremio de Moyano (2014, Febrero 19). *Telam*. Obtenido el 05 de mayo 2016, desde dirección <http://www.telam.com.ar>.

¹⁴ Los tintoreros no quieren ser camioneros y critican a Moyano. (2014, Febrero 20). *Info Sindical*. Obtenido el 05 de mayo de 2016, desde dirección <http://www.infosindical.com.ar>.

Una protesta reavivó la disputa entre tintoreros y camioneros por encuadre gremial. (2014, Febrero 21). *Política del Sur*. Gremiales. Obtenido el 05 de mayo de 2016, desde dirección <http://www.politicadelsur.com>.

¹⁵ Es importante destacar que para apelar dicha sentencia, la FEDCAM debía dirigirse a la Corte Suprema en el plazo de 120 días. Pero en un caso reciente contra el gremio de Alimentación, la corte falló contra la FEDCAM, lo cual los hizo desistiera de la presentación.

¹⁶ Tintoreros denunciaron otro apriete de Moyano (2014, Febrero 19). *Ámbito Financiero*. Obtenido el 5 de mayo de 2016, desde dirección <http://www.ambito.com>.

Al respecto, la revisión del CCT N° 526/08 indica que su ámbito de aplicación territorial y personal alcanza a los trabajadores y empleadores pertenecientes a las actividades que se desarrollan en a) Lavanderías industriales de ropa, b) Autoservicios de lavado de ropa, c) Tintorerías industriales, d) Tintorerías convencionales y/o tradicionales, e) Tintorerías rápidas y f) Receptorías para tintorerías de ropa.

En la rama de lavaderos, el artículo 29 del CCT describe las particularidades de las tareas desarrolladas por quienes se desempeñan en las categorías de repartidor ayudante, empleado de tareas externas, repartidor principal y la de chofer, en las cuales se centró el conflicto estudiado. El repartidor ayudante asiste al repartidor principal o al chofer, respecto a la entrega carga y descarga de ropa. Por su parte, el empleado de tareas externas desarrolla tareas de recolección y/o distribución y/o embalaje, y/o clasificación, u otras, en centros asistenciales de salud, centros hoteleros en general, centros gastronómicos en general, y centros afines a la actividad. El repartidor principal actúa como representante o nexo de la empresa ante el cliente a los efectos de la comunicación, atención de reclamos, confecciona hojas de ruta, control stock, y además efectúa la carga y descarga en todas sus etapas, interviniendo en la conformación de los recibos pertinentes a la entrega y retiro de ropa, así como cobranzas. Finalmente, el chofer debe contar con licencia habilitante para realizar tareas específicas y actúa como repartidor principal en todos sus conceptos y tareas. Para la rama de Tintorerías el enunciado y clasificación de los trabajadores dentro de las categorías se encuentra en el artículo 35. En éste aparece la clasificación de los trabajadores en chofer, repartidor principal, y chofer auxiliar, cuya caracterización es igual a la realizada en el párrafo anterior.

Respecto CCT N° 40/89 de Camioneros, su ámbito personal y territorial se extiende a quienes se desempeñan en el sector transporte automotor de cargas, la logística y servicios afines¹⁷, en todo el ámbito del territorio nacional e internacional, cuando presta servicios fuera del país. El CCT N° 40/89 indica que la categoría conductor remite a toda persona que conduce un rodado, cumpliendo

¹⁷ Así se trate de transporte de ganado, vinos, cereales, minerales de y/o para la industria de la construcción, servicios de encomiendas y expresos, diarios y revistas, remolques de vehículos automotores en la vía pública, repartos a domicilio, servicios de cargas combinadas con otros medios de transporte, sean estos ferroviarios, marítimos y/o aéreos, mudanzas, combustibles u otros elementos líquidos, semilíquidos y/o sólidos, servicios de transporte de clearing y carga postal, valores y/o caudales públicos o privados, servicio de recolección de residuos domiciliarios, barrido y/o limpieza de calles, vías y/o espacios públicos y tareas complementarias y/o afines, el transporte de caña de azúcar y/o sus derivados en cualquiera de sus formas, y en general, otros tipos de transporte automotor de cosas o mercaderías, aun cuando las cosas transportadas hayan sido elaboradas para una finalidad determinada, equipos y/o máquinas y/o elementos que ulteriormente se destinen a montajes de industrias y/o construcciones civiles, como así también aquellos que provengan de desmontajes similares, guardas de carga de tránsito (CCT 40/89, art. 2).

con los horarios y tareas establecidas en la hoja de ruta, vigilando y controlando la carga y descarga del camión junto a su peón acompañante. El peón asume tareas de carga y descarga en general y/o barrido y/o de limpieza en depósitos, cabeceras y toda otra función relacionada con la actividad específica del transporte (CCT N°40/89, art. 3, inc.1.9).

Para poder comprender los argumentos en los cuales se basa el sindicato de Camioneros para disputar la representación de los “choferes y ayudantes de carga” de pertenecientes al gremio Tintorero, es preciso aclarar que con la reforma de su estatuto (Resoluciones MTEySS N° 110/1999 y N° 144/2003, se incorpora la palabra “logística” en la denominación de la FEDCAM y del Sindicato de Bs. As. Esto impulsó al sindicato a buscar representar a todo nuevo colectivo de trabajadores ligados a tareas logísticas (Pontoni, 2011; Benes y Milmanda, 2012). Frente a esta situación, el gremio habitualmente reclama el encuadramiento sindical y convencional de trabajadores que si bien se desempeñan en empresas cuya actividad principal no es la logística, como éstos realizan tareas ligadas a dicha actividad, el sindicato entiende que esos operarios deben encuadrarse dentro bajo las prerrogativas del CCT N° 40/89 y bajo su tutela sindical (Pontoni, 2012, p. 6). Sin dudas, el caso analizado se inscribe en esta lógica.

En función de lo expuesto, interpretamos que en ambas actividades los trabajadores realizan tareas clasificables como "de reparto" y que claramente configuran parte de un proceso de logística urbana. Sin embargo, si bien en el acuerdo de 2010 la categoría disputada podría encontrarse dentro del ámbito personal del CCT N°40/89, tanto el CCT N° 526/08 como el fallo “Risso, c/Química Estrella”, sientan las bases para que quienes realizan tareas no ligadas estrictamente al giro central de las compañías, se encuadren convencional y sindicalmente conforme a la actividad principal de las empresas. Reforzando estos principios, el CCT N° 526/08 sostiene que para “determinar el encuadramiento de una empresa y sus trabajadores [...] será determinante [el desarrollo de] la actividad de lavandería y/o tintorería” (CCT 526/08, art. 7).

En definitiva, el alcance personal de la personería gremial de Tintoreros valida su ámbito de representación, situación que pone de manifiesto que el acuerdo firmado entre las partes en 2010 carece de validez pues no se corresponde con el ámbito reconocido en las personerías gremiales de sus firmantes, ni con el ámbito convencional vigente al momento de su suscripción.

Para analizar la representatividad de los gremios involucrados en el conflicto estudiado, tomamos como indicadores la autenticidad, la antigüedad, la eficacia demostrada en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, la participación en el conflicto, la celebración de CCT,

etc. (Ermida Uriarte, 1996). Las acciones desarrolladas por el sindicato de Tintoreros que nos permitieron dar cuenta de su representatividad, se recuperaron mediante los datos primarios recolectados, tarea mediante la cual pudimos captar la participación de los trabajadores en la vida interna del gremio, y luego, las acciones del sindicato de Tintoreros en cuanto a la defensa de los derechos e intereses de quienes representa. Las decisiones al interior del sindicatos las toma y ejecuta el secretario general. No obstante, el sindicato trabaja de manera conjunta con delegados y asesores. En las asambleas extraordinarias se somete a discusión cuestiones de importancia en la agenda gremial que requieran pronta resolución; ya sea temas de interés colectivo como la aprobación del balance anual de la entidad sindical, pautas de condiciones salariales y empleo del sector, así como también, casos particulares tal como lo fue la asamblea extraordinaria de mayo de 2012, en la que se sometió a debate el acuerdo laboral por el encuadramiento de los choferes y ayudantes de carga de la actividad.

En cuanto a la participación en estos órganos deliberativos y elecciones internas, los trabajadores muestran un alto grado de compromiso con la acción sindical. En los lugares de trabajo, la presencia sindical se visualiza en el accionar de los delegados para fomentar la participación. Las convocatorias para las asambleas se notifican mediante comunicados oficiales del sindicato en las diferentes redes sociales y a través de los delegados, quienes en sus relatos sostienen que son ellos quienes se encargan de transmitir las novedades y captar las demandas e inquietudes de sus compañeros. La triangulación de fuentes primarias con secundarias mostró una significativa participación de los trabajadores, no solo en los lugares de trabajo, sino también en los plenarios y asambleas extraordinarias que convoca el gremio en apoyo a sus iniciativas. Lo mismo sucede cuando se desarrollan actividades recreativas en el marco de diferentes fechas conmemorativas. Los siguientes testimonios recuperan este tipo de experiencias:

“Yo no sé mucho, soy un simple trabajador, trabajo desde los 16 años, y de esa humilde condición trato de aportar algo, para que los compañeros más pibes tomen conciencia de lo que nos corresponde (...) Está bueno sentir que les importa lo que pensamos, siempre que hubo algo que no nos gustó tuvimos un diálogo muy directo con los compañeros del sindicato” (Chofer 2, lavandería, GBA).

“Nosotros al ser choferes pasamos más tiempo fuera que dentro de la empresa, pero eso no quiere decir que nuestros compañeros no nos tengan en cuenta (...) cuando los muchachos hacen las reuniones dentro de la empresa nosotros participamos, los delegados se encargan de poner todo para que podamos participar y cumplir también con los repartos” (Chofer 1, lavandería, CABA).

Paralelamente, los trabajadores han demostrado un alto grado de respuesta en términos de movilización y cese de actividades, motorizadas por conflictos con distintas empresas de CABA y GBA. Este apoyo de los trabajadores indica la significativa representatividad del gremio, no solo en los lugares de trabajo, sino también en las calles, tal como lo manifiesta su participación en los dos cortes efectuados en la avenida General Paz, en respuesta al conflicto con Camioneros.

En cuanto a la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores del sector, el sindicato de Tintoreros se caracteriza por realizar un trabajo exhaustivo en cuanto a la defensa de las condiciones de trabajo de quienes representa. Muestra de ello son los diversos acuerdos que ha pautado el sindicato con la Superintendencia de Riesgo de Trabajo (SRT), así como la discusión tripartita de normas que previenen los riesgos y mejoran la seguridad y las condiciones insalubres a las que se someten los trabajadores que realizan este tipo de tareas.

De acuerdo al diálogo que mantuvimos con un importante dirigente gremial y con delegados, los Tintoreros no se autodefinen como un gremio combativo, aunque tampoco esperan a que se realicen denuncias para actuar. Por el contrario, su estrategia de control de las condiciones laborales se desarrolla a través del recorrido de 4 grupos de trabajo en CABA y las zonas sur, oeste y norte del GBA que se encargan de supervisar el desarrollo de las actividades. Esta suerte de inspectores “salen a recorrer las calles todos los días del año para identificar lugares en los que se violen las normas” (testimonio de un dirigente gremial Tintoreros).

En conjunto, estas iniciativas demuestran las acciones de los Tintoreros para no solo representar legalmente a los trabajadores del sector, sino además, lograr una relativa representatividad.

Otros factores que contribuyen al consolidar la representatividad del gremio, se vincula a los logros alcanzados por el sindicato y la forma en que los comunica a sus afiliados. En este sentido, en los últimos diez años el sindicato ha tenido una marcada gestión en la reconstrucción y recuperación de la obra social, desmantelada durante la década del '90. Como segundo punto, la sede central del sindicato, la sede de la obra social de Capital Federal, así como el hotel de Mar del Plata, fueron reacondicionados en su totalidad luego de 40 años sin invertir en su mantenimiento. Por otra parte, en materia de educación y capacitación se han formalizado convenios con “Educado en Argentina”¹⁸ que brinda a los trabajadores capacitaciones pertinentes a la actividad, creando conjuntamente una bolsa de trabajo. Otros tipos se vinculan al turismo. Como se mencionó

¹⁸ “Educado en Argentina” es una organización no gubernamental con reconocimiento del estado nacional a través de la Inspección General de Justicia de la Nación certificado por la Resolución 604 (www.eduargentina.org).
RiHumSo - Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales Universidad Nacional de La Matanza – Año 6 (15 de Noviembre 2017 a 15 de Mayo 2018)- Número 12 pp. 67-92 ISSN 2250-8139

anteriormente, el sindicato cuenta con un hotel propio en Mar del Plata, pero además ha establecido convenios con otras entidades gremiales para la utilización de predios, hoteles y cabañas en diferentes zonas del país (entre ellas Córdoba, Mendoza, Salta y el Sur argentino). Complementando estos logros, según los datos y relatos analizados, desde 2010 la recuperación de los salarios vía la negociación colectiva indica incrementos significativos.

Paralelamente, las iniciativas para expandir la afiliación han fortalecido la representatividad del gremio. Las campañas de sindicalización se centraron en la apertura de nuevas sedes (como por ejemplo, Morón, La Plata, Pilar, Pergamino, Mar del Plata, Rosario, Carlos Paz y Córdoba), lo que facilitó el contacto con los trabajadores. Según el testimonio del secretario gremial, se logró captar nuevos afiliados en lugares donde los trabajadores aún desconocían su representación, tarea vehiculizada por el incremento del número de delegados. Complementando la labor en los espacios concretos de trabajo, la comunicación de los logros y beneficios que ofrece el sindicato se refuerza mediante nuevos canales como Facebook, Twitter y la web del gremio.

Por último, la construcción de identidad de los trabajadores involucrados en el conflicto, se manifiesta en su percepción del conflicto e identificación con los Tintoreros. Los registros de las entrevistas muestran que los bloqueos de Camioneros en sus lugares de trabajo los tomaron por sorpresa, así como su pase rápido al CCT N° 40/89. Sin embargo, las amenazas constituyeron uno de los principales motivos por los que los trabajadores decidieron luchar por permanecer bajo la tutela Tintoreros. En efecto, más allá de lo que les ofrecía Camioneros -cabe recordar que la diferencia salarial para la categoría disputada, entre uno y otro CCT, rondaba los tres mil pesos-, los bloqueos por la fuerza y la virulencia del conflicto causó rechazo en los trabajadores. Es decir, aún tratándose de un conflicto que podía beneficiarlos económicamente, los trabajadores decidieron permanecer bajo la tutela de Tintoreros.

Por último, la identificación con el gremio de Tintoreros, se construye a partir de una relación cercana entre cúpula y base. A lo largo de las entrevistas constatamos la existencia de un fuerte sentido de pertenencia, y sobre todo, de la conducción que desde 2001 lidera su actual secretario gremial. Desde entonces, el gremio se ha expandido y ha logrado recuperar su acción en ámbitos que habían sido descuidados por la gestión anterior. En este sentido, tal como señala Battistini (2004), la identidad no puede pensarse aislada del devenir de la historia, sino que responde a un recorrido, a una trayectoria y a proyectos futuros, por lo que entendemos que el apoyo y compromiso de los trabajadores se sustenta en los logros de los últimos años.

Por razones descritas, entendemos que este colectivo ha creado un lazo de identidad con el sindicato tintorero, legitimando su representación. Esto no sólo es observable en términos de representación de sus intereses sino que además se sienten integrados a un colectivo más amplio, reconocen a sus compañeros como “un par”, lo que se suma a que la relación entre la cúpula y los trabajadores se torna cercana, situación que afianza los lazos y los hace parte de momentos que cobran relevancia en la historia de cada trabajador. En cambio, la inexistencia de un vínculo previo al conflicto con Camioneros, más la implementación de medidas coercitivas y violentas para sumar a estos trabajadores a sus filas, influyeron en la decisión de continuar luchando por permanecer bajo la tutela gremial y convencional de Tintoreros.

Conclusiones

El objetivo del artículo fue analizar los procesos desplegados durante el conflicto de encuadramiento convencional y sindical entre Camioneros y Tintoreros.

En principio, de acuerdo a la noción de representación legal, ligada al reconocimiento institucional del Estado vía la personería gremial, si bien ambos sindicatos podrían acceder a la representación de la categoría disputada, debido a que estos trabajadores se encuentran bajo el alcance personal de ambos gremios, la jurisprudencia indica que en estos casos debe respetarse como criterio de encuadramiento la actividad específica que desarrollan las empresas en las que se desempeñan los trabajadores (Fallo Plenario N°36, “Risso Luis, c/Química Estrella”), lo que aleja a Camioneros de la posibilidad de representar a este colectivo de trabajadores.

Por otro lado, el análisis del caso basado en criterios de orden identitario, demuestra que la representación de un colectivo de trabajadores debiera complementarse con el estudio de la construcción de redes y lazos de confianza entre quienes ejercen la representación y sus representados, pues estos vínculos fortalecen la identidad colectiva del conjunto. En esta línea, el concepto de representatividad cobra especial relevancia pues hemos constatado que a partir de las acciones implementadas por los Tintoreros respecto a la recuperación salarial y otros derechos laborales, el sindicato ha logrado afianzar su vínculo con los trabajadores, lo que le permite traspasar la instancia de reconocimiento "desde arriba" y concretar un proceso de reconocimiento



"desde abajo", mediante el cual logra amalgamar los objetivos gremiales con las preocupaciones y problemas concretos de los trabajadores.

El desarrollo de nuestro trabajo de investigación muestra que la convergencia de la representación con la representatividad junto al fortalecimiento de la identidad colectiva, favorecieron la unidad del gremio Tintorero, permitiéndoles sostener la disputa.

En conclusión, creemos que este trabajo aporta una nueva perspectiva para analizar los conflictos por encuadramiento convencional y sindical, que apunta a desnaturalizar los motivos que llevan a los actores intervinientes a disputar la representación de un determinado colectivo de trabajadores.

En este sentido, hemos mostrado que no necesariamente son los aspectos económicos los que determinan la identificación de los trabajadores con sus representantes, sino que la identidad colectiva también influye en el desarrollo y los resultados de este tipo conflictos.

Bibliografía

- Álvarez Bangueses, R. y Las Heras, H. (2005). "Concepto y clasificación de los conflictos colectivos de trabajo". En M. Ackerman (Dir.) y D. Tosca (Coord.). *Tratado de derecho del trabajo*, (Tomo VIII, pp.679-698). Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Archenti, N. (2007). "Estudio de casos/s". En A. Marradi, N. Archenti y J. I. Piovani (Eds.), *Metodología de las Ciencias Sociales* (pp. 237-246). Buenos Aires, Argentina: Emecé.
- Battistini, O. (2004). "Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva". En O. Battistini (Comp.), *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 23-44). Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Benes, E. y Fernández Milmanda, B. (2012). "Nuevo liderazgo sindical en la Argentina postneoliberal: el caso del gremio de Camioneros", *Desarrollo Económico*, 50, 31-62.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno. 22 de marzo de 1957. Fallo Plenario N°36 Risso, L. c. Química Estrella. La Ley Online AR/JUR/21/1957.
- Convenio Colectivo de Trabajo No. 40. 1 de enero de 1989. Boletín Oficial del Estado argentino, (1989).
- Convenio Colectivo de Trabajo No. 526. 13 de diciembre de 2007. Boletín Oficial del Estado argentino (2008)
- Drolas, A. (2004). Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación. En O. Battistini (Comp.), *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 367-395). Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Ermida Uriarte, O. (1996). "Tasas de afiliación, representación y representatividad sindical". *Curso introductorio de Relaciones Laborales. Selección de lecturas* (pp. 130-135). 2^{da}. Ed. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- García, H. (2010). "Los conflictos intersindicales e intrasindicales en su tratamiento administrativo y en la jurisprudencia". En J. Rodríguez Mancini (Dir.), *Derecho del trabajo*, (Tomo III, pp. 1-141). Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- Gordillo, A. (2011). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas*. Tomo 4. Obtenido el 28 de abril de 2016, desde dirección http://www.gordillo.com/pdf_tomo4/capitulo10.pdf.
- Grisolía, J. A. (2010). "Asociaciones Sindicales de Trabajadores". En *Manual de Derecho Laboral* (pp. 809-889), Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.
- Ley Nacional No. 23.551 de Asociaciones Sindicales. 14 de abril de 1988. Boletín Oficial del Estado argentino, (1953). Decreto Reglamentario No. 467, de 22 de abril de 1988. Boletín Oficial del Estado argentino, (1988).
- Pontoni, G. (2011). "El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post-convertibilidad". Obtenido el 05 de mayo de 2016, desde dirección <http://www.utn.edu.ar>
- Pontoni, G. (2012). "Identidad colectiva Camionera, un recurso de poder sindical en Argentina entre 2003 y 2011", *Revista Gaceta Laboral*, 18, 152-172.

- Pontoni, G. (2013). "La disputa por la representación vía los conflictos por encuadramiento sindical. El caso Camioneros en la Argentina reciente", *La Ley Online*, AR/DOC/3584/2013.
- Resolución No. 110/1999 MTEySS. 12 de marzo 1999. Boletín Oficial del Estado Argentino (1999).
- Resolución No.144/2003 MTEySS. 18 de marzo 2003; Boletín Oficial del Estado argentino (2003).
- Scotti, H. (2003). "El encuadramiento sindical y convencional de los viajantes de comercio y el artículo 30 de la ley 14.546". *Revista de Derecho Laboral*, 2.
- Scotti, H. (2004). *Encuadramiento sindical y encuadramiento convencional. Causas y efectos*. Obtenido el 28 de febrero de 2016, desde dirección <http://www.asociacion.org.ar>.
- Slavin, L. (2001). *Teoría y práctica del encuadre sindical*. Buenos Aires, Argentina: La ley.
- Stake, R. E. (1994). Case Studies. En N. Denzin y Lincoln Y. (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 236-247). London: Sage Pubs.
- Trajtemberg, D.; Senén González, C.; Borroni C. y Pontoni, G. (2012). "Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales". En *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 11, 119-141.
- Valdovinos, O. y equipo (2008). *Grupo de expertos en relaciones laborales: estado actual del sistema de relaciones laborales en Argentina*. Capítulo 4, pp.109-133. Santa Fe, Argentina: Rubinzal Culzoni.

Anexo - Cuadro descriptivo de las entrevistas realizadas

<p>TINTOREROS</p> <p>*Trabajadores (choferes y ayudantes de la actividad de</p> <p>*Delegados gremiales</p>	<p>En el marco del conflicto se entrevistaron a 5 trabajadores que participaron en las medidas de fuerza adoptadas por el gremio Tintorero. Mediante el conocido efecto "<i>bola de nieve</i>", contactamos a 3 delegados de base que impulsaron y acompañaron las medidas de fuerza. Así, pudimos establecer no sólo cómo se desarrollaron las diversas acciones desplegadas por este actor sino que además, posteriormente, esta estrategia permitió contrastar los testimonios de cada uno de estos actores para mostrar las particularidades del conflicto analizado, todo lo cual enriqueció el análisis de las entrevistas.</p>
<p>*Dirigente gremial del sindicato</p>	<p>La perspectiva de un dirigente perteneciente a la cúpula gremial nos permitió dar cuenta de los aspectos más institucionales del conflicto, dado que su relato muestra las negociaciones gremiales entre dirigentes de ambos gremios.</p>