

El sindicalismo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo



Autores:

Mariela Quiñones
(Responsable del Proyecto)

Marcos Supervielle

María Julia Acosta

Leonel Rivero

Leonardo Cosse

**Proyecto
CSIC I+D**

(Convocatoria
2016-2018)

El sindicalismo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo

Autores:

Mariela Quiñones
(Responsable del Proyecto)

Marcos Supervielle

María Julia Acosta

Leonel Rivero

Leonardo Cosse



**Proyecto
CSIC I+D**

(Convocatoria
2016-2018)

Contenido

3 Introducción Presentación del proyecto

9 Demanda de Institucionalización

19 Demanda de seguridad, salud y condiciones de trabajo

29 Demanda de empleo

41 Demanda de formación

51 Demanda de salario

61 Trabajo digno

1.ª edición, 2020

Edición gráfica: Claudio Ortiz - claudioysumac@gmail.com

Impresión y encuadernación: Mastergraf S.R.L.

Bvar. Artigas 4678 - Montevideo - Uruguay

Tel.: 2303 4760*

Depósito Legal: XXX.XXX

Comisión del Papel

Edición amparada al Decreto 218/96

ISBN: 978-9915-40-054-9

Impreso en Uruguay

Introducción - Presentación del proyecto

“El sindicalismo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo”

Proyecto CSIC I+D
(Convocatoria 2016-2018)

Esta investigación ha sido resultado de un proceso en que se entrevistaron 23 dirigentes sindicales del PIT-CNT durante un período de dos años, en el marco de él se planteó contribuir a la comprensión del aporte del sindicalismo uruguayo al proceso que se inicia en 2015, a partir de la convocatoria del MTSS en su Directriz Estratégica a un diálogo social en torno a la construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo. Frente a este desafío la investigación se propuso conocer y profundizar en torno a los valores y significados que orientan al sindicalismo uruguayo en el marco de una determinada definición de la realidad del trabajador, y cómo estos elementos permiten conocer a partir de cuáles experiencias de los trabajadores el sindicalismo se posiciona discursivamente frente a la Cultura del trabajo en Uruguay. Para llevar a cabo este análisis nos apoyamos en el concepto de demandas de reconocimiento de Axel Honneth.

La Cultura del Trabajo aparece como noción en el escenario del mundo del trabajo uruguayo en los últimos años impulsada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en su Directriz Estratégica 2015-2020, haciendo referencia a algunas transformaciones culturales que es necesario promover. Con el transcurso del tiempo es posible observar que el concepto de cultura del trabajo ha sido de recibo para los actores laborales. Muchos se lo han apropiado, incluyéndolo en sus discursos, dándole diferentes sentidos al interior de sus colectivos.

La Directriz tiene como objetivo principal impulsar un proceso de carácter cultural, fuertemente prescrito en torno a la prioridad dada a “la educación y las competencias, la capacitación y formación”, que permita colaborar en instalar en la sociedad uruguaya, y más específicamente en el mundo del trabajo uruguayo, ciertos referenciales de competencias, calidad, formación, pero también de trabajador, de relaciones de trabajo, entre otros

elementos. Para cumplir con este objetivo, la Directriz apela explícitamente al diálogo social como herramienta para establecer la comunicación entre los actores sociales de trabajo en torno a estos objetivos.

En el caso del sindicalismo, según hemos percibido, integrarse al diálogo en relación a la cultura del trabajo, implica hacerlo desde una posición muy diferente a la de los demás actores. Dada su condición de subalternidad, no se encuentra en una posición de poder que le permita expresar sus significados en términos de “deber ser”, por lo que necesariamente tiene que hacerlo en términos de “demandas”. Entendiendo demanda como una exigencia de valoración recíproca entre empresarios y trabajadores bajo el entendido de que existen un conjunto de derechos, necesidades, expectativas, aspiraciones, evaluaciones justificadas moralmente o entendidas como legítimas, que son compartidas intersubjetivamente y reivindicadas colectivamente para cualquier trabajador.

La convocatoria para discutir sobre la cultura del trabajo es una situación inédita en el marco de las instancias de diálogo social en Uruguay. Usualmente, cuando las demandas llegan a ser planteadas en el marco de una mesa de diálogo, tienen una finalidad práctica (mejorar el salario, realizar un plan de capacitación o exigir la negociación, entre otros) y, si bien el trasfondo de valores orienta los planteos, no se hacen explícitos, ni son ellos el centro de la discusión. Bajo esta oportunidad se aprecia cómo el sindicalismo tiene la posibilidad de expresar los principios y valores que orientan su perspectiva del mundo por detrás de sus demandas. Ahora, al poner como materia del diálogo social la cultura del trabajo, se produce un giro en el diálogo: abordar los problemas morales que encierran las políticas de salario, formación, relaciones laborales, empleo y condiciones de trabajo, entre otras, implementadas por los empresarios, y ante las cuales surgen las demandas. Esto permite que el diálogo social instale una gramática centrada en la moral.

Nuestra tesis es que esta convocatoria no solo aparece como la oportunidad para discutir la cultura del trabajo, sino para instalar esta gramática moral, desde la que surge la oportunidad de renovar el discurso sindical. Y, a instancias de esto, renovar también su función

de legitimizar los diferentes planteos que pueden surgir desde el colectivo de trabajadores.

Desde la sociología, este giro ético es entendido como un rasgo constitutivo de la sociedad contemporánea. Los cambios asociados al desarrollo tecnológico, los procesos de globalización y el desarrollo medioambiental, entre otros, han puesto de manifiesto los problemas éticos que les subyacen y, por lo tanto, obligan a plantear las demandas en estos términos. Se introduce el concepto de reconocimiento para dar cuenta de este proceso de cambio en la civilización, entendido como el acto intersubjetivo de expresar que el otro es fuente de valores y derechos.

La disciplina plantea que el reconocimiento intersubjetivo es el ámbito fundamental para comprender la posibilidad de un desarrollo de la sociedad hacia una comunidad cada vez más moral, esto es, una en la que los individuos lleguen a reconocerse y afirmarse mutuamente de acuerdo con sus necesidades, derechos y capacidades contributivas (Honneth, 2006). En las últimas dos décadas el concepto de reconocimiento se ha convertido en el núcleo normativo de una multitud de esfuerzos políticos emancipatorios, siendo que muchos conflictos han devenido en luchas de los grupos sociales por alcanzar formas más amplias de reconocimiento.

Bajo este marco de comprensión, el proyecto que sustenta esta investigación se propuso relevar las demandas de reconocimiento del sindicalismo uruguayo en el marco del proceso de diálogo social orientado al mejoramiento de la Cultura del Trabajo, el fortalecimiento del Trabajo Digno y el Trabajo de Calidad y su contribución al desarrollo del país (Directriz Estratégica 2015-2020, MTSS). Entender las demandas de los sindicatos desde el concepto de demandas de reconocimiento permite conocer en base a qué valores y significados se construyen las representaciones que ofician de referentes del movimiento sindical para posicionarse frente a la negociación y el conflicto. Específicamente, se han analizado las demandas de institucionalización sindical, salud y seguridad en el trabajo, salarios, empleo y formación.

En el proceso de investigación, hemos observado cómo, en el marco de sus luchas por el reconocimiento, el sindicalismo asume su función de dar expresión a diferentes formas de injusticia en que se sustentan algunas relaciones de subordinación (no solo de clase, también de género, generacionales, territoriales, etc.) en clave cultural, como expresión de la ausencia de un proceso de valoración del otro en el marco de una relación laboral, es decir, ausencia de relaciones de reconocimiento (o, su contrario, relaciones basadas en el menosprecio).

A partir de este análisis hemos percibido que lo que subyace a cualesquiera de las diferentes demandas de reconocimiento que sostiene el sindicalismo hoy día es el derecho de todo trabajador a realizar su trabajo en condiciones en las que se respete su dignidad.

Entrar en contacto con la propia experiencia cotidiana de los trabajadores a partir de las demandas que relevan los sindicatos nos ha permitido reconstruir durante la investigación el concepto de dignidad. Este ejercicio aparece como una oportunidad para problematizarlo, apropiarse de este concepto desde una posición crítica, permitiéndole así recuperar su potencial transformador de las relaciones de trabajo.

Por otro lado, buscamos profundizar y analizar la idea de calidad, como el otro referente central del desarrollo cultural del trabajo que se menciona en la Directriz Estratégica. La calidad –igual que lo expresa la Directriz– guarda una relación íntima con la promoción del trabajo digno. Tanto si se la entiende como calidad del trabajo (trabajo digno) como trabajo de calidad, siendo que las dos acepciones están mencionadas en la directriz.

Si se entiende la dignidad como la capacidad autónoma del trabajador para desempeñar su trabajo bajo un desarrollo pleno de sus capacidades y potencialidades, esta autonomía, que es una autonomía de criterio, presupone que el trabajador logra dominar cognitivamente su trabajo, tanto para poder evaluar críticamente las consignas que se le dan, como tener la capacidad para proponer mejoras en él. Es decir, percibimos que la calidad solo puede ser obtenida bajo condi-

ciones de autonomía moral de los trabajadores y el logro de bienestar, que es el fin de toda demanda de dignidad.

En tal sentido, la calidad no es visualizada como una demanda, sino como un efecto de estas condiciones. Lo que puede ser traducido en la premisa de que hay una relación estrecha entre calidad y dignidad –sea esta última entendida como equidad, seguridad, estabilidad, capacitación, distribución, participación, inclusión, sostenibilidad, respeto, valoración social, entre muchas otras cosas que son fuentes de esta–. Desde este lugar el sindicalismo puede responder y transformar en un deber la obligación de aportar a la mejora de la calidad del trabajo.

Por ende, “calidad con dignidad” parece ser la fórmula a partir de la cual el sindicalismo uruguayo tiene la posibilidad de reflexionar en torno a los valores y significados del trabajo y, a través de ello, contribuir a una Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Bajo esta forma de comprender la articulación del Sindicalismo uruguayo a la consigna del MTSS “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”, el equipo de Sociología del Trabajo (FCS-UdelaR) realizó esta publicación centrada en dos instancias. Por un lado, en el cuerpo central del libro, se presentan las principales demandas del movimiento sindical uruguayo y se les analiza a la luz del concepto de reconocimiento. Por otro lado, a modo de validar esta interpretación, se convocó a sindicalistas a debatir en torno a las algunas cuestiones. Por ejemplo: en qué medida el concepto de reconocimiento traduce la dinámica de interreciprocidad que existe entre trabajador y empleador; en qué medida acuerda en la necesidad de devolver el potencial crítico al concepto de trabajo digno; en qué medida acuerda en la necesidad de articular la defensa de la calidad del trabajo a las demandas de dignidad; desde la demanda de reconocimiento concreta que estamos discutiendo, cuáles reflexiones le provoca la articulación de Calidad con Dignidad. El resultado de este intercambio aparece al final de cada capítulo en forma de relatoría.

Institucionalización sindical: reconocimiento de los sindicatos como requisito para un trabajo digno.

Al poner en discusión la demanda de institucionalización del sindicato se entiende que en el contexto actual del capitalismo y las tendencias que asumen las relaciones laborales, no hay trabajo digno sin institucionalización sindical. Desde este punto de vista, institucionalizar el sindicato es equivalente a democratizar el espacio de la producción.

De esta manera, antes de ir directamente a analizar cómo se configuran las experiencias y demandas de reconocimiento de los sindicatos como organizaciones que representan a los trabajadores, es necesario repasar algunos cambios locales y globales que influyen en la institucionalización de los sindicatos.

Institucionalización sindical en un mundo del trabajo individuado y managerial

En los últimos años el movimiento sindical en Uruguay se fortalece y procesa en su interior importantes cambios. Uno de los indicadores más visibles es el aumento del número de afiliados, alcanzando en 2015 la cifra de 400.000 trabajadores sindicalizados. El dato es significativo si se tiene en cuenta que diez años antes la central sindical lanzaba una campaña para captar nuevos afiliados, contando con una base de 110.000 trabajadores registrados en algún sindicato (ya en el año 2007 los afiliados superaban los 200.000). Esto cobra mayor valor en un contexto global de cambio de las relaciones laborales, donde toma centralidad el tema de la cultura, con la hegemonía de la visión managerial del mundo empresarial, y su propósito de conseguir trabajadores motivados y alineados con “los valores de las empresas”. Estos procesos en general traen como consecuencia la pérdida de peso del sindicato como referencia central para el trabajador.

De esta forma, a pesar de lo que pueda hacer el movimiento sindical junto con sus alianzas políticas para revertir los efectos de estos procesos, se viene gestando un enfoque de las relaciones laborales caracterizado por una creciente *individuación de los trabajadores*. Este diagnóstico, propuesto desde la sociología, apunta a marcar el hecho de que las referencias culturales colectivas de los trabajadores a partir de las cuales ellos construyen su identidad (sindicatos, asociaciones, cooperativas, clubes, e incluso empresas), en muchos casos pierden relevancia frente a referencias culturales individuales: gustos, consumos, *hobbies*, etc. Esto genera una construcción de subjetividad que remarca los aspectos particulares y únicos de los individuos –sobre todo en las nuevas generaciones–, que dificulta así el encuentro con el otro y la acción colectiva. De esta forma, pese al aumento significativo que tuvieron las tasas de sindicalización en nuestro país, existen obstáculos culturales para que los trabajadores se autoperciban a partir de una identidad de clase. Estos cambios culturales constituyen el terreno propicio para los procesos de desregulación, la flexibilización y precarización del trabajo.

Bajo este contexto, esta separata se propone abordar el tema de la institucionalización del sindicato como una de las demandas de reconocimiento del movimiento sindical. La hipótesis central tiene que ver con que un reconocimiento amplio de los sindicatos como organizaciones representativas de los trabajadores, tiene importantes consecuencias en las dinámicas cotidianas de reconocimiento que se dan en el ámbito de las empresas, desde el momento en que la organización sindical es la herramienta para plantear el marco moral de límites que funciona como resguardo de la dignidad de los trabajadores.

Demandas de institucionalización como lucha por el reconocimiento de los sindicatos

Desde la mirada sindical, al plantear el tema de la institucionalización del sindicalismo, se pone en juego desde un comienzo la propia existencia del sindicato como actor representativo de los trabajadores, y con esto el reconocimiento más amplio de su rol en el diálogo

social. A continuación se analizan las diferentes experiencias de los sindicatos para hacerse valer como actores del diálogo, las dificultades y avances, así como las situaciones de menosprecio que todavía se viven, y cómo se manifiestan en diferentes sectores de actividad.

Abordar el tema del reconocimiento del sindicalismo como actor del diálogo social significa no solo ocuparse de aquellas experiencias ligadas al reconocimiento de las organizaciones sindicales, como de aquellos derechos ligados a este reconocimiento, tales como la existencia de instancias de diálogo social y negociación. Y esto no solo desde el punto de vista de los ámbitos institucionalizados, sino de las dinámicas cotidianas de las empresas y los sindicatos, en la medida en que allí se viven las experiencias concretas de menosprecio y reconocimiento relatadas por los entrevistados. El diálogo social es definido por OIT como: *“la intervención de los trabajadores, los empleadores y el gobierno en la toma de decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo. Engloba todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de estos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social”*¹. Por lo tanto, constituye el marco general y amplio en donde se desarrolla la negociación. A su vez, aparecen como condiciones que hacen posible el diálogo la propia existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios. La voluntad política y el compromiso de las partes interesadas, el respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva (OIT, 2008)² terminan de conformar las condiciones básicas para su existencia.

1 OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, 2013. Informe VI “Diálogo social. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 2013.

2 Cf. OIT (2008) “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”. Informe del Director General Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo 97.^a reunión, 2008 Informe I (B).

Uno de los primeros derechos a ser reivindicados es el de asociación. Si bien esta posibilidad está respaldada actualmente por la Ley de Negociación Colectiva (Ley 18.566), sigue siendo un pilar central de las demandas de los sindicatos el hecho de que exista un marco de diálogo social en el que se pueda desarrollar la negociación. Esto tiene que ver a su vez con que el diálogo se instale culturalmente como el modo privilegiado y legítimo de toma de decisiones en el ámbito del trabajo.

Algunas veces la posibilidad de desarrollar una representación sindical está limitada por las condiciones de trabajo y contratación. Es el ejemplo del trabajo rural. Allí las condiciones de contratación de la mano de obra, pese al aumento de los niveles de formalización del trabajo, establecen limitaciones importantes al desarrollo de la acción sindical. La fuerte descentralización del proceso de trabajo agrega otro factor negativo a su desarrollo. La falta de tradición sindical de muchos de los jóvenes trabajadores que se incorporan al sector y las dificultades para construir liderazgos sólidos, la dependencia directa de los trabajadores de la figura del contratista, la permanente amenaza de desempleo típico del carácter cíclico de este tipo de producción, contribuyen a mantener la debilidad del sindicalismo en muchos espacios de la actividad agropecuaria. Estos procesos, sin embargo, son abordados por el movimiento sindical y empiezan a revertirse lentamente.

De acuerdo al relato de dirigentes sindicales las situaciones que viven los trabajadores y sindicatos en el Uruguay son bien diversas. La falta de reconocimiento asume diferentes formas y grados, y es reflejo de actitudes y estrategias de los empresarios que obstaculizan la organización de los sindicatos y los procesos de diálogo. De esta forma, es posible distinguir claramente tres tipos de situaciones:

1. en algunos casos pese a que hay sindicatos organizados, se da una falta de reconocimiento de los espacios de diálogo social por la negativa del empresariado a participar. Desde la perspectiva sindical también se experimenta una falta de reconocimiento a su institucionalización cuando algunos espacios del diálogo social son criticados por algunos actores, integrantes del sector

empresarial, y ciertos actores del sistema político. Esto se expresa en declaraciones y conductas que muestran diversas formas de evasión del diálogo.

2. Otra situación se da cuando el empresario tiende a vaciar de contenido la negociación. Esto implica la aceptación formal de los espacios institucionalizados del diálogo social pero introduciendo elementos que minan la legitimidad de estos ámbitos. Por ejemplo, no presentarse directamente en los espacios de negociación, haciéndose representar sistemáticamente por funcionarios técnicos (economistas o abogados) en las instancias en donde deben dialogar o participar.
3. Finalmente existen dificultades en la institucionalización sindical cuando no se reconoce al delegado sindical en temas de representación del trabajador. Una situación similar se manifiesta en la disputa con los empresarios en torno a la legitimidad del sindicato para elegir a los representantes de los trabajadores ante las diversas instancias de representación que fija la legislación vigente, como es el caso de la elección de los delegados de los trabajadores en las comisiones bipartitas de seguridad y salud en el trabajo³, ratificados en convenios de la OIT.

En muchos de los relatos recogidos en las entrevistas se evidencia una distancia mayor o menor entre la posición de los sindicatos y de los empresarios (y sus organizaciones gremiales), que da cuenta de diferencias en el valor que se le da al diálogo y la negociación en el mundo del trabajo por parte de cada uno de estos actores. En los relatos de los dirigentes sindicales se ponen en valor las instancias del diálogo, y se expresa una intención de ampliar los contenidos de la negociación. Esto lo plantean como opuesto a ciertas posiciones empresariales tendientes a minimizar estos contenidos.

Desde el planteo de algunos dirigentes sindicales las condiciones para la negociación en las diferentes empresas y ramas se logran en la medida en que los sindicatos respectivos tengan capacidad de coac-

3 El 20 de agosto de 2007 fue promulgado el Decreto 291/ 07 en materia de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, que indica la participación de los trabajadores en la materia.

ción sobre la empresa con medidas de lucha concretas. De esta forma, las empresas se ven “forzadas” a negociar, es decir, que no se inclinan a la negociación y al diálogo por una vocación pluralista, sino por la necesidad de superar una situación de conflicto y evitar las medidas de fuerza del sindicato.

Dejan así delimitados los extremos en que actualmente se plantea el diálogo social en el Uruguay y que dan cuenta de diferentes niveles de reconocimiento del sindicato: desde una situación en la que se desconoce al sindicato como interlocutor válido, y por lo tanto las bases del diálogo son inexistentes; pasando por aquellas situaciones en que se dialoga con los sindicatos por temor a los conflictos y por lo que la falta de discusión pudiera acarrear (se trata de un reconocimiento forzado y no orientado por principios), hasta aquellas otras en que sí reconocen a los sindicatos, se entiende legítimo y perciben los beneficios del diálogo social. En este último caso el sindicato no solamente es un actor central y constitutivo del diálogo, sino que los contenidos que se incorporan se extienden hasta temas como la organización del trabajo o se discuten reivindicaciones con un fuerte contenido social que superan el ámbito del trabajo (educación, vivienda, salud, ocio, entre otros).

A partir de la reinstalación de la Ley de Negociación Colectiva, y a instancias de la movilización sindical, se da un proceso de ampliación de los contenidos de la negociación. Esto permite una lectura de la lucha sindical y de sus logros en términos de los nuevos contenidos que se incorporan a las instancias de diálogo. Plantear las demandas en términos de una *gramática moral* (es decir, que lo que se demanda se demanda porque es justo y legítimo) facilita la comprensión de la incorporación de estos nuevos temas (desigualdades de género, o de otros colectivos socialmente desfavorecidos, como las personas *trans* o con discapacidad) y se da una lectura renovada para las demandas tradicionales como las salariales. El planteo de las demandas en términos de reconocimiento permite resaltar su fundamento moral asociado al respeto de la dignidad.

Los avances en los procesos de institucionalización del diálogo social implican avances paralelos en el reconocimiento del sindica-

lismo como actor central del mundo del trabajo. Las demandas de reconocimiento del sindicato se asientan, a su vez, en determinadas referentes de valor que conforman la cultura del trabajo propia del movimiento sindical: igualitarismo, pluralismo, universalismo, justicia.

La institucionalización del sindicato es entonces un requisito para que las experiencias que viven las personas en sus trabajos puedan ser procesadas en términos de reconocimiento. Esto se logra desde el momento que existe una organización sindical pendiente de marcar límites y establecer parámetros de lo tolerable en relación a la dignidad de las personas en su experiencia en el trabajo. Sin esta referencia, es probable que se naturalicen situaciones de menosprecio, que no haya contrapeso para arbitrariedades de los actores dominantes y que, de esta manera, no alcancen a construirse como demandas de reconocimiento.

El reclamo del reconocimiento de los sindicatos y del diálogo social tiene que ver con una vocación pluralista, apoyada en la convicción de que, en las decisiones en el ámbito de trabajo, los trabajadores tienen el derecho legítimo a ser escuchados a través de sus sindicatos. De este modo, la cultura del trabajo del sindicalismo es primero que nada la disposición cultural (es cultural porque forma parte del sentido común y porque se entiende que es bueno) de que exista un espacio autónomo de los trabajadores desde el que puedan reclamar el reconocimiento de su dignidad y luego elaborar planteos de lo que es justo, deseable y tiene valor para el desarrollo de las personas en el ámbito del trabajo.

Relatoría de comentarios de Diego Alonso

Instituto Cuesta Duarte - PIT CNT

Los comentarios para esta separata apuntaron a problematizar el sentido de la idea de institucionalización sindical que se propone en el texto, a través de interpretaciones que lo amplían y permiten ver otras facetas de él, en el marco de una relación que se entiende como antagónica entre trabajadores y empresarios.

En primera instancia se intenta eludir el sentido disciplinante del concepto de institucionalización, asociado a las instituciones clásicas de las sociedades modernas, como la fábrica, la escuela o el manicomio. Como alternativa, se propone partir de una definición que arraiga los procesos de institucionalización en las necesidades de los seres humanos, y en el carácter colectivo de la vida en sociedad... *“ya que –el ser humano– es un ser inacabado que solamente puede realizarse en el conjunto con otro, bien alejado de la visión liberal donde mi derecho termina donde empieza el tuyo; sino que mi derecho se construye junto con el tuyo”*.

De esta manera se entiende la institucionalización como *“la construcción de elementos que permiten, a partir de la acción humana, generar conductas que nos permitan incidir sobre el mundo de manera más eficaz, más incluyente y más pertinente”*.

Bajo este sentido amplio y positivo del concepto, se entiende que la institucionalización del sindicalismo y el proceso de diálogo social que lo acompaña, permiten que este se legitime como fuerza social. En particular se rescata la idea de una institucionalización que sea parte de un proceso político de construcción de hegemonía, que cuestione las relaciones sociales existentes y que apunte a superar la explotación del hombre por el hombre que se da en sociedades salariales capitalistas. Desde este punto de vista, un proceso de institucionalización avanzado permite superar las reivindicaciones de tipo corporativista y construir desde allí una propuesta de desarrollo social.

Luego, también se plantea que la institucionalización del movimiento sindical sólo es positiva cuando promueve la participación social en diferentes ámbitos ciudadanos (desde el trabajo hasta el barrio o la escuela). Se cree necesario que el sindicalismo no se limite, y que se proponga actuar en ámbitos “no sindicales” como forma de legitimarse como constructor de un proyecto de sociedad que se planteen como hegemónico: *“la legitimidad del sindicato debe construirse desde los ámbitos que no son estrictamente sindicales”*. De este modo, una institucionalización fuerte del movimiento sindical implica *“no solamente discutir cuánto sube el salario, sino que tenemos que discutir*

cómo se produce, para quién se produce, y quién se beneficia de la producción que hay”.

Finalmente, un proceso de institucionalización amplio también define el lugar de los dirigentes sindicales como referentes culturales y políticos en la construcción de una nueva sociedad más democrática y participativa: *“un nuevo tipo de democracia radical diferente a la actual y socialmente necesaria, que sea generadora de un Estado de nuevo tipo. Y esto implica un reconocimiento desde abajo, implica que nuestro pueblo sea capaz de vernos como el referente a quien consultar, como un referente natural para trabajadores, trabajadoras, estudiantes y gente que no trabaja ni estudia también”.* En este tipo de proceso, es necesario que la institucionalización nunca sea completa, para que el sindicalismo pueda mantener el carácter crítico que lo define como actor social.

“...mi condición de salud es lo único que tengo como trabajador...”

(E17 Entrevista a dirigente sindical)

Del análisis de esta demanda surge que “defender la salud y seguridad del trabajo” implica, para el sindicalismo, una lucha por desnaturalizar las formas en que se conciben el trabajo y el trabajador; y desde este lugar es que la reivindicación de salud y seguridad del trabajo es una demanda central para cuestionar las definiciones instaladas de dignidad y defender los requisitos de justicia social en el trabajo. En tal sentido, analizar la demanda de seguridad, salud y condiciones de trabajo como una demanda de dignidad supone el reconocimiento de que el trabajo no se limita meramente a la dimensión material de la producción, sino que incluye a quien produce. Lo que implica considerar una dimensión física –en el sentido de poner el cuerpo–, pero también una dimensión inmaterial, sea relacional, emocional, cognitiva, e incluso ética.

Marco institucional y normativo

Si algo caracteriza el planteamiento de las diversas luchas por reconocimiento sobre salud y seguridad es su desarrollo en el plano normativo. Es decir, es a través de la regulación y su reclamo que la lucha por el reconocimiento se hace notoria: la norma cimenta y da visibilidad al reconocimiento de la demanda. Uruguay fue uno de los primeros países de América Latina en regular y controlar las condiciones de trabajo. Desde 1914 está vigente la Ley 5032, de prevención de accidentes laborales, así como la Ley 5350, que en 1915 estableció la jornada laboral de ocho horas.

El sindicalismo busca imponer una definición ampliada del trabajo que incluya temas como la seguridad laboral, las condiciones de higiene y el cuidado del medio ambiente.

Existe un conjunto de normas de diferente naturaleza que tienen que ver con normas internacionales (convenios internacionales ratificados por Uruguay y las normas vinculadas al MERCOSUR), normas nacionales generales y específicas para determinados riesgos, así como normas aplicables a determinado sector de actividad dentro de los que se encuentran: industria, comercio o servicios, industrias navales, industria de la construcción, normas aplicables al sector rural, riesgos por la exposición a agentes químicos en el trabajo, centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y telecentros. Asimismo, se identifican normas de gestión y participación de los actores sociales en la prevención, normas sancionatorias y normas reparadoras (servicios bonificados).

Se evalúa desde el movimiento sindical que la ley N°19.196 de Responsabilidad penal empresarial del año 2014 ha tenido un efecto muy positivo en la disminución de los accidentes laborales, facilitando la aplicación de los mecanismos de prevención, protección y diálogo que inciden sobre la problemática.

Desde la institucionalidad del movimiento sindical, esta demanda es gestionada por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. A nivel tripartito el órgano nacional en el cual esta dimensión es tratada es el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT). Este Consejo funciona, al igual que el Comité de Erradicación del Trabajo Infantil, como adscripto al Ministerio de Trabajo y Seguridad.

Desde el movimiento sindical se evalúa que esta instancia de diálogo ha perdido continuidad, lo que se expresa en la falta de periodicidad de los encuentros, siendo una de sus causas los problemas de coordinación entre los organismos del Estado. A nivel de legislación, una medida bien recibida ha sido la puesta en funcionamiento del Decreto n° 291/007, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo n° 155, que obliga a que los países que lo ratifiquen deban, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y habida cuenta de las particularidades de cada uno, “*formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una*

política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”.

El obstáculo para la implementación de la regulación se da en las empresas en las que no hay sindicatos. A este nivel también se plantea un problema en sectores con poca tradición sindical, como el de Comercio y Servicios donde, casualmente, hay una buena parte de los jóvenes que se insertan allí. No obstante, también se plantea un problema que va más allá de los sectores de actividad y que remite al tamaño de la empresa. En las empresas medianas y chicas se identifican dificultades para poner en práctica la reglamentación, sea por falta de recursos económicos o humanos, sea por falta de controles o por las propias lógicas de relacionamiento que se establecen entre los actores. Complementariamente, también destaca que las comisiones que funcionan a nivel de rama son escasas (siendo referentes las de la construcción, la química y la metalúrgica)

La prevención de que un trabajador sufra una enfermedad profesional o un accidente vinculado a su trabajo es considerado como un derecho humano fundamental

Los límites: “no morir trabajando” o la demanda de la salud como derecho a la vida

Un aspecto central de las reivindicaciones sindicales en torno a la salud que se encuentra en disputa desde la óptica de la cultura del trabajo, refiere al derecho a la salud enmarcado en la protección y defensa del derecho fundamental a la vida y a la integridad física del trabajador.

En su límite negativo se trata de lo que fue referenciado como “el derecho a no morir en el trabajo”, y también, aunque menos evidente para las empresas, “el derecho a no morir a causa del trabajo”.

La noción de la muerte surge del discurso sindical como una posibilidad derivada del trabajo que adquiere para algunos sectores gran centralidad. Ofician de ejemplo tanto la vivencia de una muerte abrupta en sectores como el de la construcción, el deterioro acelerado de la salud en sectores como la química o en aquellos de uso intensivo de agrotóxicos expresándose en una disminución de la expectativa de vida

del trabajador. A esto se agrega la afectación física, donde las mutilaciones, o las afectaciones en los miembros superiores del cuerpo son evidentes. A lo que se suma el componente emocional del estrés y el desgaste de los trabajadores, que suele expresarse con síndromes como el *burn-out*, que no suelen ser reconocidos o son dejados de lado.

La demanda de la salud desde una mirada multidimensional del trabajo

La problemática de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo engloban riesgos sanitarios de diferentes tipo: físicos, emocionales, morales, que se colocan en el centro de las reivindicaciones sindicales. Por tal razón, surgen demandas de diversa índole, emanadas de los procesos de trabajo, que requieren la negociación con la empresa, pero también la sensibilización de los trabajadores para reconocer el problema y buscar soluciones. A tales efectos buscamos dar cuenta de esta demanda a partir de descomponerla en condiciones materiales, emocionales y éticas.

Hay demandas que se encuentran en un plano de conflicto, como por ejemplo las vinculadas al tratamiento de los aspectos ergonómicos del trabajo. Pues no es vista como una demanda que se genera frente al riesgo de una patología, sino como acciones orientadas a «mejorar el grado de confort o comodidad». Y, a pesar de que las estadísticas oficiales expresan la incidencia del problema ergonómico en la población trabajadora, se trata de aspectos que son de muy difícil visibilidad.

Demandas relacionadas a las condiciones materiales

En muchas ocasiones lo que se reivindica tiene que ver con una noción que refiere directamente a las condiciones materiales que afrontan los cuerpos de los trabajadores: experiencias mencionadas por los sindicalistas como “condiciones de hacinamiento” (en los *call centers*), “el trabajo en la intemperie” (en categorías como los serenos o trabajadores en la vía pública), “manejo de productos peligrosos” (como en la industria química o el trabajo rural), “la contaminación sonora” (como en las fábricas pero también en

muchos comercios de atención al público), entre muchas otras referidas al mobiliario, condiciones de luz, la higiene, etcétera.

Son demandas que se derivan de la necesidad de autonomía personal en el sentido de la necesidad que tiene la persona de autopreservarse, así como disponer de recursos para construir un espacio personal propio.

Necesidad que los dirigentes sindicales remarcan cuando describen situaciones en que no se cuenta con las condiciones materiales imprescindibles para desarrollar el trabajo en un espacio propio y disponer de lo necesario para llevar adelante la tarea. Pero también, cuando se remarca la necesidad de relacionarse saludablemente con el otro, como por ejemplo, cuando la comunicación en el ambiente laboral no está permitida o es interferida por las condiciones sonoras o, incluso, mediante la forma en la que se organiza o se dividen las tareas para mantener aislados a los trabajadores.

La reivindicación de las condiciones materiales de trabajo en muchos casos ancla en aspectos muy visibles y las demandas ligan directamente con evitar accidentes o enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos y se orientan a tratar patologías.

Demandas relacionadas a las condiciones “emocionales” de trabajo

Existe otra serie de reivindicaciones que no tienen base en la integridad del cuerpo físico y que atañen a la salud y la integridad desde una dimensión emocional de las personas. La dimensión emocional, fuertemente invisibilizada desde las miradas hegemónicas del trabajo, empieza estar presente en las demandas de reconocimiento en los últimos años, sobre todo a partir de la reivindicación y del aporte al trabajo de la mujer, las políticas de cuidado, y el avance de las tecnologías como sustitutas del trabajo material y cognitivo, pero no desde esta dimensión afectiva que atañe a la relación entre humanos.

La recurrente referencia del sindicalismo en el ámbito de los servicios a expresiones de malos tratos o menosprecio por parte de clientes, hacen alusión a la falta de reconocimiento.

Importa destacar que las dimensiones asociadas a esta demanda encuentran una fuerte diferencia en relación al género. Los discursos relevados expresan situaciones de insultos, agresiones sexuales o morales, que son vividos fundamentalmente por mujeres. Expresando una selectividad en las condiciones de trabajo, que puede implicar una situación de vulnerabilidad y menosprecio que genera angustia, humillación y desprotección.

¿El cliente siempre tiene la razón?

Una primera área en la cual se observan demandas específicas del sindicalismo en lo que refiere a las condiciones emocionales es la asociada a la salud mental (problemas de depresión, estrés, ansiedad), con efectos que están presentes en múltiples trabajos, aunque han sido enfatizados en todos

aquellos que comprenden una importante carga emocional: los trabajos de la salud, la educación y, en general, los trabajos de servicios. En estas ocasiones, lo que es central es la intensidad con la que aparece el usuario y/o cliente, configurando el centro de la relación laboral. Es a partir de la referencia a este que se construye la descripción de lo que se hace. Por ende, son trabajos donde parte de la construcción de identidad laboral aparece relacionada al vínculo con el destinatario.

Se invisibilizan los riesgos laborales ligados a esta dimensión emocional y sus implicancias para los empleos caracterizados por su alto contenido racional y la atención directa a usuarios/clientes.

Surge un conjunto de demandas asociadas al reconocimiento de las emociones y del vínculo entre personas. Esto implica el apelar a la idea básica de visualizar que se trata de seres humanos. El ser tratado como “persona” tiene que ver con una idea de integridad y no de reducción a la categoría de trabajador.

Situaciones donde predomina la creencia asociada a la idea de que “*el cliente siempre tiene la razón*” pueden ser interpretadas en ocasiones como una situación de menosprecio de partida que vulnera derechos de los trabajadores y puede generar situaciones de violencia: se insiste en que a partir de desacuerdos que pueden sucederse entre clientes y trabajadores es común vivir la experiencia en que los mandos

medios intervienen siempre “defendiendo” el interés del cliente y no del trabajador en aras del servicio y del cliente satisfecho.

Adicionalmente, el planteamiento de esta relación en estos términos también instala cierta capacidad de control de parte del cliente sobre el trabajador, a pesar de no estar incluido en la relación laboral, reducida en la práctica a la relación clásica entre obrero y patrón.

A modo de ejemplo, es en el sector educativo donde el sindicalismo confiere a este tema una gran preeminencia y complejidad en la medida que, en tanto servicio, el “cliente” adquiere una dimensión ampliada. “El cliente” en este sector no es solo el alumno, sino también las familias e incluso el contexto. Esto agrega una complejidad a la actividad del trabajador en términos de sus condiciones de trabajo, puesto que manifiestamente se declara que en ocasiones debe “lidar” con situaciones en condiciones de violencia o de problemáticas sociales diversas, que atentan incluso contra su integridad física y emocional, que indirectamente mina las condiciones para pensar el trabajo de calidad. Algo similar sucede en el sector de la salud con las familias de los usuarios/pacientes.

La reivindicación del buen trato está presente en todos los sectores en lo que refiere a la necesidad del buen trato por parte de los jefes, supervisores y compañeros de trabajo y a la generación de un “buen clima anímico” en el cual trabajar.

Demandas relacionada a las condiciones “éticas” de trabajo

Otro conjunto de demandas están vinculadas a la defensa al derecho a la igualdad de trato en el trabajo o derecho al buen trato en el marco de las prácticas de gestión laboral denominadas “gestión de recursos humanos”. En esta categoría se incluyen todas aquellas prácticas relacionadas con el “buen trato” como forma particular de relación caracterizada por el reconocimiento del otro poniendo en juego mecanismos como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de conflictos y el adecuado ejercicio de la jerarquía. El buen trato laboral incluye no solo acciones, sino normas de convivencia, prácticas, valores y discursos en relación a los trabajadores.

Un buen trato incluye todo tipo de prácticas que promueven las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la equidad, el trabajo en equipo. Por ende, el mal trato, o dar un trato diferencial a algunas personas, sobre todo por actitudes que encubren alguna forma de discriminación (por su edad, religión, condiciones de salud, discapacidad, género, etcétera) es experimentado por el trabajador, y así lo recoge el sindicalismo en sus demandas, como una forma de menosprecio.

El maltrato puede ser, a su vez, tanto físico como psicológico o moral. Este es referido a situaciones que correspondan a las formas concretas y directas de interacción entre empleados y empleadores (directamente o a través de supervisores, gerentes, etc.). Incluso, puede existir maltrato (menosprecio, desprecio, humillación) en situaciones que desde el punto de vista objetivo de las condiciones de trabajo no presenten problemas.

Lo que está en juego aquí en el plano cultural es la convivencia en el mundo organizacional.

El maltrato físico aparece como la contracara de diversas demandas que tramita el sindicalismo, tales como la exposición a la intemperie y a enfermedades, e incluso situaciones de disciplinamiento del cuerpo que son vividas como sometimientos a condiciones que se consideran inhumanas o degradantes y, sobre las cuales, se articulan demandas. De igual modo, relevamos demandas asociadas al maltrato o acoso moral que son comunes en diferentes tipos de trabajos y que se hacen presentes en los malos tratos constantes u otras formas de coerción, tales como la discriminación, el silenciamiento e invisibilización de opiniones, o las exigencias de adhesión a pautas empresariales que demandan una carga importante de trabajo emocional y conductual.

Relatoría de comentarios de Jorge Ramada

Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT

El comentarista sostiene que para el sindicalismo la defensa de la salud y seguridad en el trabajo *“es fundamentalmente un problema*

de defensa del trabajador y del trabajador organizado". Desde la central sindical se busca contribuir a que los trabajadores se organicen para defender la salud: *"La defensa de la salud y la seguridad, no es un tema individual, es un tema colectivo y, como tal, el sindicalismo lo tiene que tomar como un emprendimiento colectivo"*. Buena parte de los comentarios realizados en su intervención tienen que ver con la importancia de la defensa de la seguridad y salud en el trabajo desde la organización sindical.

Señala las demoras en los procesos de reglamentación de los convenios de OIT ratificados y, también, el incumplimiento de las reglamentaciones, junto a la necesidad de la organización para lograr su cumplimiento: *"Porque el problema de conseguir una ley, conseguir un decreto favorable al trabajador, es apenas un marco para pelear mejor y, si el trabajador no pelea organizadamente, no avanza en nada"*. Por otro lado, indica que las normas en general tienen que ver con el establecimiento de condiciones mínimas obligatorias y que habitualmente *"los empresarios las toman como máximas y «sí se puede»..."*.

Introduce la necesidad de reparar en la diferencia entre *"la muerte vista como un hecho instantáneo y la muerte vista como un hecho prolongado"*. Insiste en que, además de los accidentes de la construcción que son los que tienen más prensa, están las *"otras muertes, las que son generadas por una exposición prolongada a condiciones de trabajo dañinas, que muchas veces el trabajador ni las conoce, y que los empresarios ni se preocupan por que las conozcan. Y que derivan en que, casi al término de la actividad laboral, el trabajador se encuentre con una enfermedad que lo lleva a la muerte"*.

Entiende que desarrollar la cultura del trabajo tiene que ver con defender permanentemente la vida y la salud de los trabajadores. Esto incluye el conocimiento técnico para poder negociar con los empleadores el conocimiento de las normativas existentes.

La cultura del trabajo debe ser algo esencialmente colectivo que tiene que ver con la defensa colectiva de la dignidad del trabajador: *"Lo hacemos en el marco de una lucha de clases que es permanente y que, por más que la disfracen y la oculten, el trabajador la ve todos los"*

días cuando lo echan por cualquier cosa o cierra la fábrica y se queda en la calle. El trabajador sabe que está en una situación de inferioridad”.

Señala la importancia de participar de los espacios de diálogo para colaborar en la mejora de las condiciones de trabajo. Pero esta participación lejos está de ser poco conflictiva, dado que las mejoras llegan *“hasta donde le pueda afectar la rentabilidad al patrón”*. El marco es siempre el conflicto de clases que se da en el ámbito del trabajo. Luego de hacer un repaso sobre diversos tipos de riesgos y daños, repara en el daño psíquico y sus consecuencias: *“Y los factores de riesgo psicosociales son todos factores que lo que hacen es degradar al trabajador de alguna manera. Tratar de llevarlo a una situación de ninguneo ante el patrón para marcar, una vez más, que el que manda, que el dueño, el dueño del capital, el dueño de la máquina, y queriendo ser el dueño del propio trabajador, es el patrón”*.

Para cerrar entiende que el sindicalismo tiene que luchar por la defensa de una cultura del trabajo que asegure la *“valorización del trabajador como individuo y como colectivo”*.

La demanda de empleo, junto a la de salario son, sin duda, demandas fundantes del movimiento sindical, ya que en torno a ambas se configura la categoría de asalariado.

“(…) La fuerza de trabajo no integra un todo homogéneo: existen diferencias vinculadas al sexo; a los niveles socioeconómicos de partida (acceso a la educación y a los procesos de calificación); a la conexión con los circuitos de trabajo formal e informal; diferencias vinculadas a la edad, etc. En consecuencia, existen grupos de trabajadores que se encuentran más expuestos que otros a sufrir problemas de desempleo, baja remuneración y exclusión...”
(Instituto Cuesta Duarte, Informe Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo).

Un eje central en la construcción de la demanda de empleo desde la perspectiva sindical es el de la estabilidad. En términos generales esta aparece como una condición previa, específica a la posibilidad de que un sindicato tenga existencia. Esto debido a que, más allá de algunas situaciones excepcionales¹, la estabilidad en el empleo es lo que da tradicionalmente no solo la fuente de reconocimiento al trabajador en su trabajo, sino también en la sociedad. La estabilidad le permite cultivar una autonomía en la definición de su proyecto de vida e, incluso, proyectar su consumo en bienes durables (comprar una vivienda, un medio de transporte, etc.).

1 En los últimos años se ha visto que se establecen sindicatos en donde la estabilidad no es una “condición previa”, es decir, puede transformarse en un objetivo sindical a lograr, pero existen casos en donde ni siquiera esta estabilidad es un objetivo en sí. Es el caso de los *call centers*, entre los ejemplos relevados, en donde el sindicato perdura a pesar de que el promedio de permanencia del trabajador en el puesto y, por ende, en el sindicato, es de pocos meses. En tales casos lo que legitima y genera la acción sindical no es la estabilidad sino las condiciones de trabajo consideradas denigratorias para la persona, incluso ni siquiera para esta en su condición de trabajador, sino por su condición de persona en tanto que tal.

La pérdida de estabilidad del empleo está ligada, por una parte, a la precariedad y la informalidad. Estas son visualizadas por el sindicalismo como cuñas que instalan al trabajador en una situación de profunda vulnerabilidad. Esta perspectiva es sin lugar a duda orientada por la solidaridad que está en la propia constitución de la actividad sindical en tanto actividad colectiva, ya que, si no se combaten o se les pone límites, amenazan con transformarse en las “reglas de juego” en el mundo del trabajo futuro, debilitando la estabilidad del empleo en donde este no es necesario, debilitando la base de los propios sindicatos.

Por otra parte, la pérdida de estabilidad también está ligada a la desprofesionalización del trabajador. A través de la demanda de nuevos empleos o la reconversión de los existentes, el sindicalismo trata de dar cuenta de la realidad de muchos trabajadores cuya estabilidad depende de la capacidad de formarse continuamente, capacitarse, ya que en estos casos la estabilidad no pasa a depender de su permanencia en un puesto de trabajo sino del reconocimiento que tengan en su experticia o profesión.

El segundo eje tiene que ver con generar oportunidades en el mundo del trabajo. Buena parte de las demandas asociadas al empleo tienen que ver con la mejora de oportunidades de ciertos colectivos, tales como jóvenes, mujeres, migrantes, personas en situación de discapacidad, entre otros segmentos que es sabido se caracterizan por enfrentar dificultades estructurales para su inserción.

La estabilidad en el empleo como fuente de dignidad

Diversas son las situaciones en que la estabilidad es puesta en cuestión. En primer lugar, aquellas situaciones de incertidumbre fruto de las fluctuaciones cíclicas del sistema económico. En ocasiones lo que está en juego es la estructura productiva y esto es lo que cuestiona la estabilidad de la demanda de empleo en diferentes segmentos del mercado de trabajo, no solo porque los mismos se ven cuestionados en su existencia, sino también porque algunos ven modificadas sus características o amplitud. Esta incidencia de las coyunturas sobre

los cambios de estructura productiva se produce de modo más pronunciado cuando los segmentos atraviesan períodos muy activos de reconversión productiva o reajuste de sus estrategias.

En estos casos en que la inestabilidad se instala como problemática, ya sea en una empresa o en un sector dado, y la misma está atada al cierre de unidades productivas o a procesos de *downsizing* para su sobrevivencia, la defensa del empleo aparece como demanda de competencias empresariales para atender la situación de una forma honesta y con responsabilidad sobre los trabajadores (e indirectamente sobre sus familias). Cuando esto no es abordado con transparencia, y el empresariado lo pospone, encubriendo la situación de crisis, debido a la amenaza de una inevitable reacción de la actividad sindical, la situación es interpretada por el sindicalismo como una expresión de menosprecio de la capacidad autónoma de los trabajadores para comprenderla y asumirla y como una vulneración de sus derechos. Y se experimenta una falta de solidaridad del empresariado para con ellos, que antes de esta coyuntura eran sus *partners* sociales.

Por el contrario, el reconocimiento llega cuando son satisfechas las demandas de los sindicatos –y, a través de ellos, de los trabajadores– de disponer de la información necesaria ante situaciones críticas y al brindarla de forma relativamente transparente abriendo posibilidades de diálogo en torno a la búsqueda de eventuales salidas a la misma. Aparecen en este contexto numerosos ejemplos de sindicatos que han participado a través del diálogo social del, o bien encontrar salidas al, cierre de las empresas, o cuando ello es inevitable, a buscar salidas que sean lo más amortiguadoras para los trabajadores y sus familias, frente a la pérdida de estabilidad en el empleo.

“También tenemos un ámbito que está funcionando mensualmente con la Secretaría para la Transformación Productiva y de la Productividad, que para nosotros... nosotros tenemos una visión un poco diferente porque para nosotros, la productividad es para el desarrollo, no es simplemente para que los empresarios ganen más, pero bueno... no pudimos avanzar en esa visión. Tenemos ámbitos que hemos estado compartiendo con la OPP, con la ANII”. (Entrevista 4 a dirigente sindical)

En estas situaciones la consideración de la estabilidad del empleo, que cuando no está en juego no es fuente de ninguna acción, sindical u otra, cuando sí está en juego, se vuelve una muy importante fuente de acciones sindicales o incluso de acciones individuales. Al respecto se puede ver cómo en los últimos años los repertorios de acción colectiva del sindicalismo empiezan a abrirse a nuevas modalidades, diferentes de las tradicionales (como huelgas, paros, reclamos, etc.) y menos reactivas, para pasar a configurarse en torno a respuestas proactivas que buscan ampliar su participación en aquellos ámbitos donde las actitudes de los empresarios y del Estado abren espacios a la pluralidad. En este sentido puede destacarse la activa promoción de leyes y decretos, y la permanente generación de conocimiento en torno a la realidad de los trabajadores (en términos de desigualdad de oportunidades, por ejemplo) o la investigación económica buscando generar evidencia científica propia sobre el modelo económico a seguir y los diagnósticos sectoriales.

La estabilidad en la profesión como fuente de dignidad

Una situación distinta es cuando los trabajadores parten de la base de que, por el permanente ritmo de transformaciones a las que está sometido el sector en donde se encuentran, la estabilidad en el empleo es de creciente incertidumbre, y en tal caso la demanda de estabilidad se traduce en una demanda de capacitación, planificación y mirada del futuro en sus trayectorias como forma de reconocimiento de su profesionalidad.

Actualmente, la cuestión del cambio tecnológico, pero también la dependencia de los mercados internacionales, son factores que están muy ligadas a estos problemas de inestabilidad en muchos sectores productivos. En sectores, en general muy dinámicos desde el punto de vista tecnológico o que se introducen en cambios organizacionales fuertes, los trabajadores van tomando consciencia de que pueden pasar por situaciones en donde en una industria o en un servicio, puede aparecer la incorporación de cambios “rupturistas” en los procesos de trabajo, fruto de una muy fuerte inestabilidad de los mercados.

Ello cambia la situación respecto a contextos que no son dinámicos y que fueron predominantes en Uruguay décadas atrás. En ellos la estabilidad de los trabajadores se legitimaba como fruto del aprendizaje a partir de su experiencia adquirida en los propios puestos de trabajo, y por ello con un horizonte de empleos estables y la consecuencia de una carrera prefigurada en las categorías laborales establecidas en los convenios colectivos. Siendo que, además, estas carreras se desarrollaban por lo general en una única empresa, la situación se configuraba de una forma bastante predecible: la trayectoria de los trabajadores se iniciaba en las categorías más bajas de las definidas por el convenio y se alcanzaban las categorías superiores a través de un ascenso muy vinculado a su antigüedad en la planta, pero, sobre todo, en un único sector de la empresa.

Todo ello cambió drásticamente en algunos sectores productivos. En el horizonte actual, si bien se vislumbra la estabilidad, ya no se trata de la estabilidad en un puesto de trabajo, en un sector, ni en una empresa, sino que la estabilidad se adquiere por “empleabilidad”, que en estos casos queda asociada a la profesionalidad adquirida por el trabajador. En estos contextos, es posible relevar discursos de dirigentes que sugieren, incluso públicamente, que el afiliado busque y acepte cualquier oportunidad de calificarse y que lo haga como forma de mejorar sus posibilidades de lograr una mayor estabilidad, ya no en el empleo, sino en la profesionalidad o experticia que ha logrado construirse.

Cabe aclarar que, a diferencia del concepto de empleabilidad que se ha instalado en la gramática dominante, que refiere a la capacidad autónoma del trabajador para hacerse responsable de su propia trayectoria y autogestionarla; en el caso del sindicalismo se trata de una “empleabilidad negociada”. Ello refiere a que, en un contexto en que la empleabilidad es reconocida por la empresa, por el Estado u otros agentes

“En realidad está bueno que la tecnología se desarrolle, más allá de que en general no es al servicio de nuestros intereses, pero que se pueda pensar en, por un lado, la reconversión laboral, en qué otra cosa puedo hacer y que no me va a implicar quedarme sin trabajo, y por otro lado el tema de la reducción de la jornada.”
(Entrevista 5 a dirigente sindical)

reguladores del empleo (organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil) como un concepto director, los sindicatos visualizan a la misma como una demanda de reconocimiento de la institucionalidad sindical para negociar cómo el trabajador se articula a este reposicionamiento estratégico de los diversos agentes reguladores del empleo en relación a las inversiones del capital y en recursos humanos, y también como una concientización de la ciudadanía en cuanto el derecho al acceso a la educación y a la formación continua para hacer frente a los cambios y exigencia del mercado de trabajo. Supone también, siempre desde la perspectiva sindical, la negociación de los tiempos de trabajo, conciliación de la productividad y situación competitiva de la empresa a través de acuerdos entre las partes interesadas, entre otras cosas.

“Yo por ejemplo tengo muchas diferencias, o diferencias importantes con algunas compañeras y compañeros del PIT-CNT con respecto a la demanda de trabajo, cuando desde el propio movimiento sindical se habla del “trabajo de calidad”: yo no creo en el “trabajo de calidad”, creo en el derecho al trabajo y en los derechos en el trabajo, pero no creo en el trabajo de calidad.”
(Entrevista 12 a dirigente sindical)

En este sentido, desde la perspectiva del sindicalismo, el desafío de la formación remite al problema general de la inclusión de diversos grupos de trabajadores en situaciones de inestabilidad como un valor a defender. Se trata entonces, no solo de mayor calidad del trabajo, sino de mayor inclusión al trabajo. En este marco, el desarrollo de la formación supone la mejora de la empleabilidad. Por este motivo la demanda de empleo, vinculada a la demanda de formación para el empleo, aparece muy presente en el discurso sindical como demanda de certificación de saberes, como estrategia de desarrollo por la cual las y los trabajadores logren conjugar de forma efectiva el mundo del trabajo y el educativo.

En este marco, se expresan dos cuestiones: por un lado que, si bien es necesario formarse toda la vida, la carga laboral no siempre lo permite en la práctica. Por otro lado, que la experiencia misma forma al trabajador, teniendo esto un valor propio que debe ser reconocido. En tal sentido, la certificación de saberes es demandada como forma

de reconocimiento de la interrelación del mundo laboral y educativo que se da en la práctica.

Asimismo, hay que considerar que el sindicalismo es consciente que una gran parte de los trabajadores no está en condiciones de formarse actualizándose en sus competencias, adquiriendo así posibilidades de estabilizarse en el mundo del trabajo. Por ello también aparece la demanda de que los cambios sean negociados de tal forma que los trabajadores no se vean afectados de forma traumática, habilitando que aquellos que no disponen de las calificaciones necesarias puedan culminar sus carreras laborales y jubilarse. Se trata, por ende, de una demanda de reconocimiento de la trayectoria del trabajador y del derecho a culminar su carrera como forma de proteger su dignidad.

La inclusión en el empleo como fuente de dignidad

Otra de las formas de la inestabilidad del empleo está ligada a la precariedad y la informalidad. En este sentido, tanto la lucha por la regularización de los contratos de trabajo con todos los derechos ligados a ellos, como el de detener o reducir al máximo la subcontratación y los contratos de duración determinada, son objetivos centrales de la actividad sindical. Y cuando los contratos a término son inevitables, porque se trata de sectores con un componente zafral de tipo estructural, la acción sindical tiene como objetivo que estos sean claramente delimitados

“Hay varios rubros a los que en realidad tendríamos que prestarles atención, y que lo hemos pensado. Uno es el tema de lo que son los gastronómicos. Es el sindicato gastronómico y hotelero, y ahí hay mucha gente joven que, además –y más que nada en los hoteles– a la gente realmente le hacen cualquier cosa, son cadenas hoteleras que no responden a nadie y les importa un corno la legislación nacional. Por más que dentro de todo Uruguay es un país que tiene normas claras y que las hace respetar, a veces las imposiciones desde alguno de esos lugares son bastante altas y tienen bastante cantidad de trabajadores, que en general no se sindicalizan, porque los contratos son muy precarios, y es como que siempre corren el riesgo de quedarse sin trabajo a la primera de cambio, y me parece que por ahí es uno de los lugares donde nosotros tendríamos que generar un mayor nivel de trabajo”
(Entrevista 2 a dirigente sindical)

y no se expandan a puestos de trabajo que no son ni deben ser zafrales, y sí deben ser estables con contratos por tiempo indeterminado.

El sindicalismo, por otro lado, lucha también contra la informalidad aun cuando esta sea por fuera de las relaciones salariales de dependencia, que es donde el sindicalismo y su cultura se hacen fuertes. Ello por una vocación genéricamente solidaria con aquellas personas que viven de su trabajo, pero no tienen las posibilidades de obtener un salario por el mismo. Muchas veces estos trabajadores informales fueron asalariados y, si se diesen las condiciones, seguramente volverían a serlo. Además, algunos de ellos tuvieron una actividad sindical en el pasado y, a partir de estas experiencias, generan acciones colectivas a imagen y semejanza de las que desarrollan los sindicatos, pero en su propio mundo laboral. Incluso, en ocasiones afiliándose a sindicatos nacionales como FUECYS². También en este campo el sindicalismo ha desarrollado una cultura del reconocimiento del otro como una acción inclusiva, a pesar de que su condición no sea la de asalariado y muchas veces no tenga un “patrón” a quien orientar sus demandas.

Por último, gran parte de las demandas están asociadas a la inclusión de diversos segmentos de población al empleo, estando ligadas al reconocimiento de los derechos de segmentos específicos, tales como jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad, personas *trans*, o colectivos de baja calificación, entre otros. Ello porque en todos los casos existen dificultades estructurales para su inserción laboral. Y porque muchas veces sus inserciones en el mercado de trabajo son con contratos inestables, cuando no, inexistentes, o en contratos tercerizados, o subempleos. Además, porque ello les afecta no solamente en relación a la estabilidad del empleo sino también en el acceso a salarios más altos en relación a otros colectivos.

2 Es el caso del Sindicato Único de Trabajadores Ambulantes en el Transporte Público de Pasajeros (СУВАТР). Sindicato que ha impulsado la regulación de sus trabajadores ante el municipio y el BPS, con la implementación de las tarjetas STM para artistas, vendedores y vendedoras ambulantes del transporte.

En tal sentido, estas situaciones remiten a una doble experiencia de menosprecio. Por un lado, el menosprecio vinculado a ser solamente utilizado cuando se requiere de él, pero, por otro lado, el menosprecio por no hacerse cargo de las necesidades más generales del trabajador en situación de vulnerabilidad.

Aun así, a nivel legal se encuentran expresiones de reconocimiento en la Ley de Empleo Juvenil (Ley N° 19133)³ o la Ley N° 19689 de estímulo a la generación de empleo que promueve la creación de nuevos puestos de trabajo mediante el subsidio al salario, enfocándose particularmente en trabajadores/as sin actividad laboral. También han habido avances concretos en algunos sectores de actividad, como en el de trabajo doméstico, sector que ha tenido su regulación (Ley N° 18.065) o en el caso de las personas con discapacidad, donde el sindicalismo, particularmente el SUNCA, ha tenido un papel muy activo en su promoción. O en el caso de la Ley N° 19684, Ley Integral para personas *trans*. Respecto a esta dimensión legal del reconocimiento, existe sin embargo entre los sindicatos la sospecha de que la misma puede llegar a ser “letra muerta” si estos no muestran una fuerte solidaridad como forma de exigir su cumplimiento.

Cultura del trabajo y empleo

Pensar la cultura del trabajo bajo la experiencia de la demanda organizada de empleo, entonces, no se remite exclusivamente a determinadas formas de pensar la realidad del trabajador, de darle significado al trabajo, sino cómo remite a diversas vivencias de in-

3 Desde el 1° de enero de 2019 las empresas que contraten personas de entre 15 y 45 años serán beneficiadas con el 25 % de un Salario Mínimo Nacional y medio por cada persona contratada. En el caso de contratar a personas mayores de 45 años las empresas recibirán un subsidio del 40 % de un Salario Mínimo Nacional y medio. En ambos casos la Ley establece un plazo máximo de contratación con el beneficio de 18 meses. La normativa incluye también un componente de prácticas formativas que articula la formación curricular con la formación dentro de las empresas de forma remunerada. Para acceder a cualesquiera de los beneficios las empresas no deben estar recibiendo otros incentivos por parte del sector público. Con esta iniciativa se espera generar unos 5.000 puestos de trabajo.

justicia social y a partir de la experiencia común se transforman en demandas de reconocimiento.

En esta separata hemos visto cómo el sindicalismo tiene que dar cuenta de la heterogeneidad característica del mundo de trabajo, sea tanto a partir del plano sectorial, donde existen sectores altamente dinámicos y otros que no los son, como tanto, en el plano del mercado de empleo, donde existen trabajadores con lazos distintos con respecto al empleo y al trabajo. Y a partir de ello, realizar demandas de reconocimiento o denunciar situaciones de menosprecio que son muy distintas, todo esto para ir desarrollando la autonomía de las personas para que se sientan insertas en una comunidad de trabajadores, es decir, con una cultura propia del trabajo.

A su vez, el sindicalismo desarrolla demandas de reconocimiento para que los trabajadores se estabilicen en el empleo, directamente o por vía de la profesionalización. Esto muchas veces lo realiza a través de la vía legal, pero otras veces lo realiza directamente en el plano solidario, como expresión de reconocimiento genérico de sectores que están en malas condiciones, por una voluntad de justicia social. Y a través de estas acciones también protege a todo el asalariado, dado que no atender estas situaciones puede dejar flancos en el mercado de trabajo para que se desestabilicen tanto los empleos como los salarios.

En definitiva, a través de la defensa del empleo el sindicalismo en los últimos años ha expresado su voluntad de asumir la función de estabilizar el mundo del trabajo, acotando la posibilidad por parte de los empleadores de recurrir a empleos que sean denigrantes para las personas o que les genere tal inestabilidad que los trabajadores no puedan proyectarse en la construcción de su propio futuro. Y, por el peso del mundo del trabajo en las sociedades, al estabilizar de alguna manera al mundo del trabajo también buscan hacer más previsible la sociedad y su futuro.

Relatoría de comentarios de Tamara García

Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT

Secretaría de Jóvenes

En primer lugar se plantea un acuerdo con la perspectiva adoptada en la separata y con las interpretaciones que allí se plantean en cuanto a los desafíos que demanda el tema del empleo para el movimiento sindical y su forma de enfrentarlos.

Antes de entrar a las consideraciones específicas sobre la separata de empleo, se comenta acerca del concepto mismo de cultura del trabajo y su recepción en el ámbito sindical. En este sentido se señala que el concepto de cultura del trabajo carga con una connotación negativa desde la mirada del movimiento sindical, ya que se asocia a la perspectiva del empleador como justificación moral para sacar mayor partido del trabajador: *“...las cámaras empresariales son quienes más hablan de esto (cultura del trabajo) y también desde una perspectiva reconstruccionista. En el sentido de cultura de trabajo, como esa cuestión de los valores que tienen que tener el trabajador o la trabajadora, no tanto de derechos; y en esa cuestión de ponerse la camiseta de la empresa y bueno, explotarse al máximo, que claramente el movimiento sindical no estaría aceptándolo...”*

Como definición general que orienta la comprensión de diferentes temas por parte del movimiento sindical en el Uruguay, y que por eso hace a la manera de abordar el problema del empleo, se señala que este no es un movimiento corporativista, y que, por tanto, se orienta al desarrollo de la sociedad en su conjunto, teniendo como uno de sus ejes orientadores la dignidad de las personas. A su vez, se resaltan otros principios orientadores de la acción sindical y que se ponen en juego en el ámbito del trabajo, como la libertad y la felicidad: *“Cuando hablamos de un movimiento sindical que sea escudo de los débiles, o un movimiento sindical que lo que quiere es cambiar la sociedad, estamos profundizando en esta cuestión que no es solo trabajo. Pensamos en todo lo que se llama la «pública felicidad», esa frase que parece tan hecha pero que tiene muchísimo contenido en cuanto a pensar realmente en las personas y también en esto de las libertades*

que también quedan muchas veces sometidas dentro de lo que tiene que ver con el trabajo... que, bueno, lo necesitamos para vivir.”

En relación con la temática del empleo, se comentan temas específicos que constituyen algunos de los ejes de discusión del movimiento sindical uruguayo: los cambios tecnológicos, los cambios en la organización del trabajo. Estos presentan un primer desafío para el movimiento sindical en la defensa del empleo. Estos cambios además vienen acompañados por cambios en las normativas laborales marcados por procesos de flexibilización que precarizan el empleo, sobre todo en términos de estabilidad. Allí se menciona el tema de que las nuevas formas de trabajo tratan de ocultar el vínculo de dependencia y que, por lo tanto, la función del sindicalismo es mostrar que ese vínculo existe y debería habilitar derechos para el trabajador. Además se menciona en particular cómo los Estados, como empleadores, también se orientan por la flexibilización de los vínculos y la precarización a través de los procesos de tercerización.

Dentro de este panorama, existen colectivos para los cuales el empleo se vuelve aun más precarizado, como ocurre con los jóvenes, los adultos mayores –para el mercado de trabajo–, las mujeres, las personas *trans* y las personas con discapacidad. Desde una perspectiva inclusiva y orientada al desarrollo de las personas, ocuparse de la situación de estos colectivos se plantea como una tarea central del movimiento sindical.

La formación es un tema central en la sociedad del conocimiento, vinculado al desarrollo de capacidades, habilidades y saberes; y así lo entienden múltiples actores. Desde la perspectiva de sindicalismo la formación representa una herramienta emancipatoria, tanto en términos productivos como humanos. Ello aúna dos elementos: construir culturalmente un horizonte común, basado en la solidaridad como valor y generar las herramientas para la construcción colectiva de un proyecto político que se basa en un dominio de lo técnico. Así, la formación es clave en términos instrumentales, pero también es un valor en sí mismo.

En esta separata se trabaja la demanda de formación en cuatro vertientes: demanda de conocimiento para la formación sindical; demanda de formación como seguridad para el empleo; demanda de reconocimiento de la formación como valor social del trabajo; y demandas por el derecho a la educación.

Demanda de conocimiento para la formación sindical

No se trata exclusivamente de un uso técnico-productivo del conocimiento, ni se subsume a una premisa moral sobre la dignificación de las personas, sino que el acceso a la formación y al conocimiento son entendidos como elementos clave para la organización sindical en la medida en que permite alimentar procesos reflexivos para la construcción de objetivos acordes a la propuesta de un modelo de desarrollo.

Entendiendo que, en las sociedades actuales, el conocimiento es un recurso indispensable, desde la mirada del sindicalismo el acceso a él tiene una implicancia política central.

En el entendido de que el sistema capitalista genera múltiples y profundas desigualdades, el acceso al conocimiento es indispensable para la conformación de un modelo de desarrollo propio, inclusivo y democrático. La formación, entonces, es demandada para la consolidación de la democracia

con justicia social, la cual solo puede realizarse si cuenta con ciudadanos formal y realmente iguales, que disponen de herramientas para defender de forma efectiva sus derechos.

Bajo esta mirada, una vertiente de la formación es conceptualizada bajo la idea de “formación sindical”. Esta es concebida como una actividad pedagógica por la cual, a partir de las injusticias experimentadas, es posible desarrollar conciencia de clase. Es decir, vincular la situación individual y las experiencias de menosprecio con los problemas que aquejan al resto de las y los trabajadores, derivados de las relaciones laborales y su lugar de subalternidad en el sistema capitalista. Asimismo, la formación es indispensable para la organización, en términos de conocer los modos con los cuales generar acciones colectivas para reivindicar los derechos o, en otros términos, luchar por su reconocimiento.

En tal sentido, la formación sindical tiene la finalidad de lograr generar una identidad común de las y los trabajadores en torno a su condición de subalternidad objetiva; y así constituir al trabajador, a través del movimiento sindical, como sujeto colectivo.

En consecuencia, la formación es una exigencia hacia adentro de los propios sindicatos, que, en entornos cada vez más complejos, deben contar con cuadros formados y con un fuerte respaldo técnico para atender a las complejidades del diálogo social y de las relaciones laborales. Así, las luchas por el reconocimiento en las sociedades democráticas se respaldan en enfoques económicos, jurídicos, sociológicos, sanitarios, administrativos, entre otros. Es de remarcar que tanto el PIT-CNT como diversos sindicatos, cuentan con espacios propios de formación sindical. Al respecto, el Instituto Cuesta Duarte representa una institución central de formación en el sindicalismo.

En tal sentido, el sindicalismo genera un saber específico con el objetivo de la defensa de la clase trabajadora. Un ejemplo de ello lo constituyen los avances en relación a la salud y seguridad en el trabajo, que implican la apelación a las normativas para su cumplimiento, pero, previo a ello, suponen el conocimiento de los peligros deriva-

dos de la realización del trabajo, lo que pone en juego conocimientos complejos aplicados a la labor.

Sobre la demanda general desarrollada por el sindicalismo en torno a la formación, es posible establecer algunos clivajes que transforman la demanda o la especifican. La más importante de ellas refiere a la cuestión de género.

La cuestión de género ha implicado un ejercicio de reflexión interno desde el movimiento sindical, en términos de reconocer las desigualdades que siguen existiendo entre las y los trabajadores en múltiples esferas. Esta desigualdad supone reivindicaciones específicas, en el plano salarial y de las trayectorias laborales, pero también en términos de fenómenos selectivos hacia las mujeres, como el acoso sexual o el apoyo en los cuidados que recargan a las mujeres, entre otros.¹

En este sentido, la cuestión de género se inscribe como una demanda de formación del movimiento sindical, en términos de conceptualizar la pelea por la igualdad de forma interseccional. Esto supone disputar un sentido común instalado, que entiende la desigualdad de clase como problema central, de la cual el resto de las reivindicaciones serían secundarias o derivadas. Por el contrario, parte de las luchas por el reconocimiento dentro y fuera del sindicalismo, buscan poner de relieve la interrelación entre la cuestión de clase y de género (fundamentalmente), en plano de igualdad o intersección.

Como organización en expansión y transformación, el sindicalismo muestra una apertura a incorporar la cuestión de género en su plataforma. Esto se ha generado de la mano de una fuerte demanda, a la interna del sindicalismo, no solo por ampliar la participación de las mujeres en los espacios de decisión, sino también por reconceptualizar las formas en las cuales construir colectivamente, y también autoconstruirse como sujeto. Hablamos entonces de una demanda profunda por pensar las maneras en que se pueden conjugar el sin-

1 Estos elementos han sido colocados en el centro de la formación interna, por parte de la Secretaría de Género del PIT-CNT, evidenciando avances, pero también desafíos en la materia.

dicalismo y los cuidados, los lugares y tiempos donde se toman las decisiones, las formas de presentarse y dirigirse hacia los demás, incluso las maneras en las cuales construir la oratoria. En definitiva, la demanda de formación en género pone en cuestionamiento al varón adulto como sujeto sindical universal, buscando una apertura hacia una mayor diversidad.

Demandas de formación como seguridad para el empleo

En el capitalismo contemporáneo, marcado por procesos de flexibilización, desregulación y precarización laboral, el sindicalismo comprende la formación como una herramienta fundamental de los trabajadores para hacer frente a la inseguridad social y el riesgo.

Desde el discurso de los dirigentes sindicales, la formación es demandada como manera de generar capacidades que permitan hacer frente a la incertidumbre de los mercados de trabajo. Aquí el sindicato juega un rol de particular relevancia en la defensa de los trabajadores como colectivo.

De este modo, el sindicalismo, como organización, tiene el desafío de interpretar el escenario próximo y traducirlo en clave de orientaciones a largo plazo, lo que puede o no coincidir con las demandas más urgentes de sus afiliados. En este marco, la pérdida del empleo frente a la automatización es una preocupación de los dirigentes sindicales.

Por otro lado, se subraya que en la formación también influyen las acciones de los empresarios. En este sentido, se entiende que, mientras algunos lo incluyen como parte de sus lógicas de trabajo, otros muestran escasa promoción, o incluso trabas, a la formación de los trabajadores.

Sobre la posibilidad de acceder a la formación, se coloca otra disputa en términos de su extensión y contenido. Concretamente, si lo que se aprende es de exclusiva utilidad para el puesto o si, por el contrario, implica el desarrollo de competencias y habilidades más generales, que promueven una mayor autonomía del trabajador. En este

marco general, se dirimen otros aspectos prácticos, tales como quién se hace cargo económicamente de la formación, cómo se remunera, cómo se organiza el trabajo para que sea compatible con el desarrollo formativo, cómo se valora su desarrollo profesional, entre otros.

Asimismo, desde la perspectiva del sindicalismo, el desafío de la formación remite al problema general de la inclusión de los sectores menos integrados como un valor a defender. Se trata entonces, no solo de mayor calidad del trabajo, sino de mayor acceso al trabajo. En este marco, el desarrollo de la formación supone la mejora de la empleabilidad.

Por último, vinculado a la formación para el empleo, aparece con relevancia la cuestión de la certificación de saberes como estrategia de desarrollo por la cual las y los trabajadores logren conjugar de forma efectiva el mundo del trabajo y el educativo. En este marco, se expresan dos cuestiones: por un lado, que si bien es necesario formarse toda la vida, la carga laboral no siempre lo permite en la práctica. Por otro lado, que la experiencia misma forma al trabajador, teniendo esto un valor propio que debe ser reconocido. En tal sentido, la certificación de saberes es demandada como forma de reconocimiento de la interrelación del mundo laboral y educativo que se da en la práctica.

Demanda de reconocimiento de la formación como valor social del trabajo

La formación permite desarrollar trabajos más complejos. En este marco, una demanda del sindicalismo hace referencia al reconocimiento del valor social del trabajo que se realiza, en función de la experiencia, formación, y responsabilidad del trabajador.

En tal sentido, las demandas del sindicalismo sobre la formación no solamente se desarrollan en torno a un mayor acceso al conocimiento, sino al reconocimiento del valor de las capacidades, entendiendo que la formación constituye un mérito a ser reconocido.

La demanda por el reconocimiento del saber profesional supone, asimismo, una defensa de la calidad y el valor del trabajo en el marco de relaciones laborales que, en el contexto de políticas de promoción de la polivalencia, intentan desplazar tareas especializadas a trabajadores menos formados o, en el otro extremo, adjudicar tareas no especializadas a trabajadores sobrecalificados para las mismas. En el primer caso, se ve resentida la calidad del trabajo, disminuyendo la calidad del producto. Un ejemplo claro de ello surge en el área de la salud, cuando se intentó que los traslados de las personas en el hospital la hicieran auxiliares de servicio en lugar de enfermeros. En el segundo caso, se ve afectado el trabajo de calidad, y en tal sentido la dignidad del trabajador. Un ejemplo que surge del trabajo de la industria química es cuando se solicita a trabajadores con gran calificación a realizar tareas por debajo de su categoría. Así, existe también desde el sindicalismo una demanda de reconocimiento de la formación como manera de garantizar la realización de un trabajo de calidad. En este marco, la demanda se genera a partir de un compromiso del trabajador con lo que produce.

Este tipo de enfoques muestran las formas de apropiación del trabajo que se expresan en el plano sindical y que hablan, en esencia, de una defensa del trabajo más allá de los límites del empleo. Es decir que estas demandas enfatizan el compromiso de los trabajadores con los contenidos del trabajo como un fin en sí mismo, y no exclusivamente como un medio de subsistencia.

Demandas por el derecho a la Educación

La reivindicación del derecho a la Educación es central en la demanda de formación del sindicalismo, bajo el entendido de ser un vehículo para el acceso a derechos civiles, políticos y sociales. En particular, se defiende la importancia de culminar los ciclos del sistema educativo formal.

De este modo, el sindicalismo entiende el tema de la formación en el plano escolar, en primer lugar, a partir de la garantía del derecho a la educación formal, valorizando positivamente al sistema educati-

vo como institución social central para participar de la vida política, pero además, para garantizar la inserción laboral en empleos de calidad.

Asimismo, en defensa de la educación, el movimiento sindical expresa su demanda en distintas instancias de diálogo, y en las negociaciones, lo que se refleja en las cláusulas de múltiples convenios colectivos. En algunos casos, como en el sector de la construcción, dicha demanda supera ampliamente la cuestión de la capacitación del trabajador para el puesto de trabajo y abarca herramientas e incentivos para la formación del trabajador/a y de su familia. Este tipo de planteos presionan para que se revisen las enormes desigualdades que persisten en cuanto a la distribución social de conocimiento, plasmadas en las trayectorias escolares de estos trabajadores.

Para cerrar estos subapartados, es importante remarcar que dentro de las demandas sindicales, la educación es entendida como un fin en sí mismo. Como expresan múltiples dirigentes, el acceso a la cultura es un derecho, y sobre todo, nos hace más libres y más humanos. Hay, en tal sentido, una defensa de la educación asociada a la cultura y a la dignidad humana.

Formación y cultura del trabajo

¿De qué modos las demandas sindicales en torno a la formación se relacionan con una cultura del trabajo? No quedan dudas de que el sindicalismo tiene una preocupación central por el tema de la formación, en primer lugar, en relación con una distribución económica igualitaria. Esto implica preguntarse por los requisitos de acceso y permanencia en el empleo, de formación continua, de reconocimiento de saberes y de distribución de las ganancias en los sistemas de producción.

Pero de forma adicional, el sindicalismo se encuentra realizando una importante discusión en el plano cultural, donde lo moral, lo ciudadano y lo organizacional entran en juego. Lo moral, en tanto el sindicalismo enmarca su demanda de formación en términos de la construcción de una sociedad sin explotación, de modo que la

cuestión de la formación tiene una finalidad emancipatoria. En este marco, la educación provee libertad.

Lo ciudadano, en tanto la formación permite movilizarse en clave de derechos humanos, realizando reivindicaciones en el marco de un sistema democrático, cuyas instituciones buscan regular la negociación y el diálogo.

Por último, el sindicalismo busca crecer en clave organizativa, mejorando sus instrumentos técnicos, aumentando su participación en los espacios del diálogo y proveyendo canales de promoción de las minorías, particularmente de jóvenes y mujeres.

En términos de la práctica sindical, la formación es una dimensión del trabajo digno, en el entendido de que un trabajador formado es capaz de defender sus derechos. En términos más generales, el sindicalismo concibe la formación como un valor intrínseco para desarrollo del ser humano, y para la vida en sociedad. Es decir, que supone una defensa del acceso a la cultura como un derecho humano fundamental.

En resumen, la formación nutre una disputa cultural de la cual el sindicalismo es parte, generando herramientas para la construcción de un proyecto societal propio.

Relatoría de comentarios de Ismael Fuentes

Representante del PIT-CNT al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

El comentarista sostiene que, en el marco de los cambios en el mundo del trabajo, se avizora un futuro con transformaciones cada vez más vertiginosas. Estas no son sólo económicas y técnicas, sino culturales, en donde la disposición de educar al otro es clave. Desde su perspectiva, la cultura del trabajo no se puede prescribir, sino que se debe fomentar, de modo de permitir el desarrollo de las personas y la posibilidad de dar significado a lo que hacen. A modo de ejemplo señala: *“Con la Intendencia, barríamos las calles y cortábamos el pasto y tomamos cuatro chicos del INAU primero. Uno de ellos era terrible, y*

vino un día y me planteó «¿yo puedo aprender a manejar una máquina de esas de cortar pasto?» y yo le dije «Y sí, si querés, si te interesa vamo arriba» Fui a hablar con el capataz, me dice «No, mirá, tené cuidado porque este gurí es terrible». Y bueno, ¿qué va a pasar? Se llevará la máquina para la casa y bueno es un riesgo que corremos, pero hagá-moslo. Después resulta que no le sacabas la máquina ni para dormir, se transformó en el mejor trabajador cortando pasto, se sintió útil”. (...) Y otra realidad, que nos pasó ya en FUECYS: hacemos un acuerdo con el INAU y con Multiahorro para que los gurises de contexto difícil del INAU fueran a trabajar y, justo el día que arrancan a trabajar, llueve torrencialmente y los gurises no se levantaron y no fueron a trabajar. Estaba lloviendo, ¿cómo vamos a ir a trabajar? Digo, son dos hechos bien distintos pero que marcan la realidad este... de una cultura, ¿no?, que la cultura hay que crearla”.

Así, destaca que el sindicalismo está asumiendo un cambio de paradigma en el cual la formación es concebida como permanente e implica afrontar problemas como especializarse, adecuarse a las tecnologías, desarrollar las técnicas, acreditar la formación, investigar. Y, en tal sentido, se reivindica la formación como un derecho del trabajador:

“Las próximas plataformas van a tener que ser de los trabajadores. Es que en el trabajo va a haber que dedicar un tiempo de formación para los trabajadores, y que ese tiempo tiene que ser contabilizado como tiempo de trabajo, como parte del trabajo. Porque esa formación le sirve a la empresa, le sirve al trabajador, le sirve a la sociedad”.

Así, según entiende el comentarista, la formación debe ser un componente central de la cultura del trabajo, con el que deben colaborar las instituciones, los sistemas educativos, las empresas, las agencias y organismos relacionados con el tema.

Más aun, esta nueva cultura del trabajo implica repensar las habilidades mismas para el trabajo, que deben incluir en creciente medida las habilidades blandas, tales como la resolución de problemas, el relacionamiento humano, la empatía, el cuidado y la creatividad. En las relaciones de género, esto implica, además, una situación que

contribuye a la igualdad. Por ejemplo, sobre el trabajo de cuidados, expresa: “En este marco, le resulta importante pensar cómo la formación se debe generar en clave inclusiva, promoviendo con mayor fuerza en donde más se necesita. Por ejemplo, en las poblaciones juveniles en conflicto con la ley, mujeres, personas con discapacidad. Pero también en clave de desarrollo de los sujetos y las sociedades. Por último, pensarla en clave de dignidad, entendiendo que la promoción de la cultura del trabajo tiene la capacidad de transformar profundamente la vida de las personas, colaborando en su felicidad.

“...un sindicato que no defiende salarios es raro...”

(E22 Entrevista a dirigente sindical)

Cuando un dirigente sindical señala que un sindicato que no defiende el salario es raro, está diciendo que el salario es el lema y uno de los ejes vertebradores de la organización sindical. A través de la defensa de un salario justo y digno para todos, los trabajadores, individual y colectivamente, son atraídos a la organización sindical.

Pero “defender el salario” no es señalado por el sindicalismo solamente como una acción orientada a “juntar fuerzas”. La importancia del salario, su defensa, se visualiza como la base de la propia identidad sindical, principal recurso de fuerza y poder. Se entiende que la adhesión instrumental a un sindicato puede ser el sustento de la sindicalización de muchos trabajadores, sin embargo, los sindicatos se construyen fundamentalmente en base a un compromiso ideológico, al valor de la solidaridad. Incluso se entiende que lo instrumental al defender los intereses propios también refiere a los intereses del grupo, porque defender las condiciones de vida y trabajo propias pasa por la mejora de todo el grupo.

Por tanto, cabe preguntarse, ¿cuáles son los valores en los que se sustenta la intervención del sindicalismo en la esfera de la distribución y qué significa para el sindicalismo uruguayo la defensa del salario?

Una primera forma de comprender este vínculo entre salario e identidad sindical es a partir de la noción de “salario digno”. Ante la percepción que un déficit de salario cuestiona la dignidad de los trabajadores y engendra demandas de reconocimiento de la dignidad del grupo en cuestión, aparece en el discurso sindical la necesidad

inmediata de impulsar su acción en torno a la defensa de los salarios sumergidos.

Bajo esta perspectiva –la negociación de los mínimos– el salario digno es comprendido como un derecho a través de cuya defensa el sindicalismo da expresión a la dignidad en el concepto de derechos naturales, subjetivos, prelegales. En definitiva, en derechos humanos que son comunes a los trabajadores: derecho a la buena salud, derecho a cubrir las necesidades de alimentación, derecho a la educación, a la cultura, entre otros). Estos derechos se vinculan con el derecho a la integridad moral y física del trabajador y permiten afirmar la igualdad fundamental de todo trabajador como miembro de la sociedad, en tanto que sujeto libre.

Y más aun, defender el salario digno significa ampliar este derecho del trabajador a su inclusión en una sociedad que hoy se caracteriza por ser una “sociedad de consumo”. No solo una sociedad atenta a cumplir las exigencias básicas e inalienables de nuestro organismo, sino una que promueve en todos sus miembros la incesante búsqueda de satisfacción de deseos que ella misma crea y estimula para mantenerse en funcionamiento.

Y para ser más amplios, el salario también es comprendido como digno cuando el sindicalismo a través de su defensa demanda el reconocimiento de la singularidad de cada trabajador y de su trabajo como su expresión, buscando que el salario sea una manifestación objetiva de este valor del trabajo y, por lo tanto, justamente retribuido. Sobre todo el salario es digno cuando estos reconocimientos derivan del desempeño en el trabajo y no de atributos particulares de un trabajador.

Por esta razón, la demanda de reconocimiento salarial es una demanda que tiene una alta complejidad. La lucha por salario se da en el marco de dinámicas que también son muy complejas, que atraviesa a toda la masa de asalariados, muy heterogénea por cierto, a las que hay que enfrentar a través del diálogo y la negociación. En su definición operan varias fuerzas: trabajadores diferentes, insertos en diferentes

mercados, diferentes lógicas empresariales y/o profesionales, con diferentes necesidades, capacidades y expectativas.

En conclusión, el movimiento sindical, al abordar la cuestión salarial, busca trascender las demandas corporativas para insertarse en una discusión societal por la justicia social y por la vida digna. En este marco, además de las orientaciones prácticas que, por ejemplo, conducen a priorizar al interior del movimiento sindical la lucha por los salarios sumergidos, el sindicalismo expresa la necesidad de generar reflexividad en torno a colocar a la demanda de salario más allá de sus resultados concretos en el plano de la negociación colectiva, como una forma de colocar al individuo en una relación consigo mismo de autorrespeto, autoconfianza, autovaloración y autoestima. Es decir, en condición de alcanzar la condición de autonomía moral que es prerequisite de la dignidad. El sindicalismo realiza esto introduciendo el debate sobre la redistribución, el desarrollo y el derecho de todo trabajador a alcanzar su ideal de bienestar y de justicia.

La demanda por salario como expresión de un ideal de bienestar y justicia

“Defender el salario”, tanto la lucha por su establecimiento, como por la no pérdida de su valor, refiere a una demanda de reconocimiento en diferentes niveles: un primer nivel de demandas tiene que ver con el reconocimiento de necesidades básicas; un segundo nivel se asocia al reconocimiento de la inserción de los trabajadores en una dinámica social mercantilizada. Es decir, su inclusión en una sociedad globalizada donde la prioridad la tiene el consumo.

Pero además de estas demandas que refieren a la inclusión del trabajador al trabajo como mecanismo de inclusión social, el sindicalismo expresa demandas que se vinculan a un tercer

“...no podés discutir categorías y salarios solamente, precisás una convocatoria y un diálogo sectorial, por lo menos sector por sector, que discuta qué tipo de innovación tecnológica, qué tipo de formación profesional, qué tipo de desarrollo, con qué mercados, ¿no? o sea, ¿cómo organizás el salto? y que te des un espacio para cómo organizás el salto...” (E22 a dirigente sindical)

nivel referidas a la necesidad de evitar cualquier forma de exclusión al interior de los trabajos. Y esto último lo expresa a través de la demanda de reconocimiento de su valor social.

Es en este escenario que es posible observar cómo la defensa del salario se transforma en la defensa de un conjunto de valores comunes tales como universalismo, solidaridad, transparencia, participación o pluralismo, y su oposición a contravalores tales como los particularismos, la insolidaridad o el control unilateral.

Reconocimiento de la existencia y necesidades sociales básicas

En su nivel más elemental, el salario es concebido por el sindicalismo uruguayo como ligado a la posibilidad de obtener los medios para poder satisfacer necesidades sociales básicas. El salario supone una dotación de recursos económicos necesarios para afrontar los problemas y las necesidades que surgen en la vida cotidiana de las personas. Esta primera característica del dinero como medio para poder vivir y, por tanto, para ser reconocido en lo más elemental de la humanidad es el nivel más evidente.

Por otra parte, la satisfacción de necesidades se obtiene, en ocasiones, mediante el acceso a beneficios no monetarios que también suelen ser demandas de los trabajadores. Por ejemplo, los convenios con instituciones educativas, de salud, con clubes deportivos, las partidas de útiles escolares,

“trabajadores que además están en una situación complicada. En el comercio y servicios son los trabajadores que ganan menos, a los que menos se reconoce y respeta su carga laboral, a los que no se les paga nocturnidad, a los que se los avasalla de mil formas. Son los que ganan menos: los “quincemilpesistas” están ahí...” (Entrevista 3 a dirigente sindical)

“...por ejemplo, en vez de reivindicar salario... sin embargo escoge el camino más difícil, que es decir: achico la jornada laboral, algún día vas a poder ir a buscar a tu hijo a la escuela, algún día vas a poder ir al teatro, algún día vas a poder tener un día de recreación, vas a ir a la playa, vas a poder ir a pescar, y lo coloca reivindicativamente de esa manera, es decir, su propaganda la coloca en ese nivel de precisión, ¿no? entonces vos decís, bueno, acá hay un loco pensando de verdad el futuro, ¿no?” (E19 a dirigente sindical)

que repercuten en el acceso al ejercicio de derechos educativos, de salud, de ocio y recreación.

Aquí el salario podría entenderse como una condición para el desarrollo de la autoconfianza, vinculado a la integridad física y emocional básica. Igual que la salud en el trabajo, se interpone la noción de límite mínimo de un salario como condición para subsistir o, como se ha dicho en las entrevistas, “no morir en el trabajo”.

Reconocimiento de ejercicio de derechos en un mundo mercantilizado y acceso a bienes suntuarios

Otro nivel en el cual el salario como demanda de los trabajadores aparece en el discurso de los dirigentes sindicales, es el que hace al reconocimiento sobre el ejercicio de derechos en un mundo mercantilizado: el mundo del consumo. Máxime cuando la sociedad del consumo recompensa a todos sus individuos en función de su grado de participación en la lógica consumista. Por tanto, esta demanda supone el reconocimiento más general de la inserción del trabajador en una lógica social a la cual los trabajadores no son ajenos, y cuya participación es económica.

En este contexto, el salario supone no solo la integridad del trabajador en la esfera individual (su autonomía moral) sino que está como condición para alcanzar el reconocimiento como ciudadano y portador de derechos civiles. Esto en el entendido de que, si bien el sistema democrático supone la igualdad de derechos y deberes de los ciudadanos en el plano formal, en la práctica estos derechos no están garantizados, sino que se conquistan. En la práctica, el dinero (al cual los trabajadores acceden por vía salarial) es necesario para el acceso efectivo a la salud, a diversos espacios educativos, a la justicia, a la información y la cultura, e incluso, la seguridad. A su vez, en la medida en que se negocian mínimos salariales junto a la no pérdida del poder adquisitivo (ajustes salariales), la inserción en el sistema capitalista supone el reconocimiento del trabajador como alguien con derecho de poder acceder a determinados bienes y servicios que están estra-

tificados y que son, simbólicamente, indicativos de pertenencia a determinada clase social.

Este punto instala una tematización sobre cómo la reivindicación salarial se enmarca en una racionalidad de vida, bajo el dilema de si el salario es un bien para vivir mejor, o es un bien en sí mismo. Pareciera correrse el riesgo de, en cierto modo, fetichizar el salario como demanda económica más que como un recurso que posibilite una mejor calidad de vida, un mayor bienestar social, es decir, la búsqueda de más salario como una variante de alienación. En tal sentido, el reconocimiento a través del salario supone muchas veces un cambio de estrategia en la negociación, por ejemplo la lucha por la reducción de la jornada laboral en lugar de reivindicar salario meramente. Esto no desplaza la centralidad del problema salarial. Efectivamente, es una condición *sine qua non* para garantizar la vida y los derechos. Pero sobre esta base, ciertos discursos sindicales colocan el matiz de reflexionar sobre las necesidades primigenias que dan origen a la demanda por el salario.

“...realmente yo te digo: los sueldos, no tiene ningún sentido lo que están ganando los médicos...” (E11 a dirigente sindical)

Reconocimiento del valor social del trabajo

Referirse al salario como indicador del valor social del trabajo puede prestarse a cierta confusión. Es necesario distinguir (para poder relacionar luego) el término “valorar” de “valorizar”.

Se habla de valorar en las circunstancias en que se aprecia lo que se hace. Este valor social se asocia a la idea de que a través del trabajo se está dando algo a terceros, sea de forma directa, a través de los servicios, o indirecta, a través de la producción de bienes. Y ello no solo en sentido económico, sino desdoblándose en un sentido social. Y, por otra parte, se habla de valorizar en la medida en que ello se traduce en dinero.

Por ende, hay trabajos que se valoran y se valorizan, y otros que no se valoran y tampoco valorizan. Pero otras veces se valora y lo que

se hace pero se considera que no está suficientemente valorizado y otras que se considera altamente valorizado lo que se hace, aunque no valorado. Todo ello constituye el valor social del trabajo que tiene, a su vez, un correlato de valor económico.

La demanda de salario interviene en el sentido de que el valor social del trabajo tenga su correlato de valor económico.

En términos de valorización, al tiempo que se intenta dar un reconocimiento en términos de valor al trabajo, una de las orientaciones clave del sindicalismo uruguayo respecto a la reivindicación de mejores salarios, es centrar su lucha por el aumento de los salarios más bajos y, de hecho, la participación en los Consejos de Salarios adquiere relevancia, ya que es ahí donde se establece la negociación sobre el salario mínimo por categoría para todas las actividades productivas. Por mínimos se entiende una lucha por que el salario, en cada una de las categorías profesionales y grupos de actividad, cumpla con los estándares del trabajo digno.

Por último, es importante señalar que, cuando el sindicalismo defiende el salario por su valor social, subyace la idea de que se remunera al trabajador por su trabajo, por su desempeño –ya sea en la tarea o por su aporte en competencias, pero se evita la idea de que la remuneración se defina en base a características del trabajador– sobre todo en base a características individualizantes, lo que podría estar definido en función de criterios no solo arbitrarios sino también fuertemente sesgados según clase social, grupo etario, orientación sexual, etnia, religión u opiniones políticas, entre otros, e incorporaría la lógica de la arbitrariedad.

La lucha por el salario deviene una lucha por el reconocimiento del trabajo y de los derechos de distintas categorías de trabajadores. En cuanto a esto, se puede observar cómo, en la medida en que estas categorías de trabajadores organizan sus demandas, hay un mayor reconocimiento del valor social de trabajo de estas categorías. Por ejemplo, la lucha por la equidad de género ha establecido un cambio muy grande en torno a la equidad salarial que incluye la demanda de igual remuneración para trabajos de igual valor. De este modo,

poco a poco han ido apareciendo distintas categorías de referencia, como es el caso del género, los jóvenes, los inmigrantes, siendo todas categorías que cada vez más ocupan un lugar central en la base de reivindicaciones del sindicalismo.

Cultura del trabajo y salario

Pensar la cultura del trabajo bajo la experiencia de la demanda organizada del salario, no se remite exclusivamente a determinadas formas de pensar la realidad del trabajador, de darle significado al trabajo, en el marco de esta demanda, sino cómo la demanda salarial remite a diversas vivencias de injusticia social y, a partir de la experiencia común, se transforman en demandas de reconocimiento.

La cultura, y en especial la cultura del trabajo, se construye entre estos actores a partir de la vivencia de la escasez y, en este sentido, a partir de una asimetría entre las empresas y los trabajadores. Pero también se construye a partir de la vivencia de la falta de acceso y de exclusión de la sociedad mercantilizada, o a partir del valor diferencial del trabajo propio en relación al de los demás, situaciones que pueden ser fuentes de injusticias por estar sustentadas en una variedad de formas particularistas. En el primer caso, la cultura es el resultado de las condiciones que se establecen para trabajar, y así para acceder al ingreso dignamente. En los otros casos, la cultura parte de la reflexividad de los trabajadores y la lucha colectiva por equilibrar la necesidad material, con formas de trabajo que respeten su bienestar físico y su integridad, a través de negociaciones desiguales, complejas, y que requieren de la asociatividad y organización de los actores.

Relatoría de comentarios de Heber Figuerola

Mesa Representativa del PIT CNT

Coordinador de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea

En el contexto de la interpelación más general de la publicación en torno a la Cultura del Trabajo, el dirigente pone énfasis en que esta

es una construcción del colectivo y que, más allá de las diferencias internas del sindicalismo, este debe interrogarse sobre qué es la cultura del trabajo, cuál cultura del trabajo, de qué forma llevarla adelante y, principalmente, qué es la calidad de vida del trabajador. Y en este contexto el salario es visto como elemento dinamizador de esta realidad, pero tan central como otras dimensiones, tales como el medioambiente, las condiciones de trabajo o la formación, entre muchas.

En consecuencia, se entiende que el centro de las demandas sindicales debe estar en la negociación colectiva, a partir de la cual el énfasis será puesto en una dimensión u otra en función de los problemas que vayan emergiendo en el mundo laboral: desde cuestiones como las nuevas tecnologías o las desigualdades de género, hasta cuestiones más programáticas del movimiento sindical, tales como cuál es la forma de discutir la productividad o la innovación tecnológica. Y sin duda estas últimas exigen demandas en torno a un mejor relacionamiento, jerarquización de los puestos de trabajo, capacitación y formación para el trabajador. Para el comentarista, junto a la discusión en torno a qué se entiende por conceptos tales como productividad o competitividad, o el modelo de desarrollo, aparece como central el tema de la motivación del trabajador, sus condiciones de trabajo y de salario.

En este sentido, tiene importancia para la cultura del trabajo discutir qué es el salario digno y qué es el salario decente. Y esto sin aceptar acríticamente lo que plantean otros, por ejemplo la OIT, porque *“si no, evidentemente entenderíamos que deberíamos solamente ser asalariados, y bueno, el hecho de apuntar a lo que es (o transitar a lo que es) la sociedad sin explotados ni explotadores”*.

En el marco de esta comprensión del lugar del salario en la dinámica del sindicalismo se resalta el valor de las instituciones, fundamentalmente de los Consejos de Salarios, como *“una herramienta fundamental que tienen los trabajadores para discutir, no solamente el salario, no solamente cómo se quiere impulsar ahora lo que es el mínimo por categoría, (...) cuando hablamos del Consejo de Salarios, no pensamos solamente en lo que son las reivindicaciones del asalariado,*

del trabajador, sino que, evidentemente, pensamos en el conjunto. Y cuando pensamos en el conjunto, pensamos en la sociedad. Pensamos en el pequeño y mediano comerciante, en el pequeño y mediano productor; en la incidencia en el mercado, en el trabajador y la trabajadora que ya están jubilados”. Y todo esto con el énfasis en que esta discusión “sea por cadena productiva y no por rama”, respondiendo de una manera más realista a lo que son las dinámicas actuales del mercado de trabajo y del mundo productivo, que es pensado en base a la idea de encadenamientos productivos.

La demanda de trabajo digno se presenta con frecuencia en la oratoria y documentos sindicales: tan solo apelando a las expresiones del Presidente del PIT-CNT en el encuentro sobre “El trabajo y la clave del desarrollo en el mundo global” (...) *Se deben establecer políticas activas de empleo a fin de posibilitar que los uruguayos puedan cumplir con la primera necesidad de contar con un trabajo digno*¹. Sus palabras son un claro resumen de que, más allá de la definición de situación en la que se inscribe su demanda, éstas siguen centradas en la reivindicación de “trabajo digno”.

Como se ha visto en los capítulos anteriores, esta demanda puede emerger a partir de la lucha por mejores condiciones de trabajo, por la denuncia de diversas enfermedades profesionales, por la exposición a riesgos, por la lucha contra la flexibilización de los contratos, por el reconocimiento de las categorías laborales, por la denuncia de situaciones de violencia o acoso físico, psicológico o moral, por la negación de un conocimiento o saber, por la pérdida de beneficios, o de salario o reclamos asociados a la capacitación, entre muchas otras experiencias cotidianas que son vividas por el trabajador como una falta de reconocimiento.

Por tanto, toda lucha del sindicalismo entendida como una lucha por la defensa de la introducción de los derechos laborales en los derechos humanos –como ya ha sido reconocido por los pactos, tratados y diversos convenios internacionales–, se traduce en una lucha por el reconocimiento de la dignidad humana. Esta mirada ha sido asumida por algunos dirigentes que describen a sus sindicatos como *“un sindicato que eligió embarrarse por luchas de contenido de dignidad”* (...) *“como la defensa de los derechos de los discapacitados,*

1 PIT-CNT (7/1/18). Portal del PIT-CNT. <https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/2665-encuentro-sobre-el-trabajo-y-la-clave-del-desarrollo-en-el-mundo-global>).

la lucha contra la violencia doméstica, los temas de la diversidad, el estudio de los hijos de los trabajadores”².

A partir del relevamiento realizado, se interpreta que el sindicalismo uruguayo, en su meta de alcanzar un trabajo digno para el trabajador, introduce dos cuestiones centrales en la dimensión cultural del trabajo: la demanda de reconocimiento de la *igualdad en la dignidad*, expresada en la lucha por el “*reconocimiento de la dignidad del trabajador*” como componente central del trabajo digno y, por otro lado, el “*reconocimiento del trabajo como esfera de dignificación del trabajador*”.

Es sumamente ilustrativo desarrollar estas dos categorías, lo que se hará en base al discurso de los actores sindicales, las que serán reconstruidas en función de una conceptualización que permita reconocer cuáles son los fundamentos filosóficos que nutren estas demandas.

Igualdad en la dignidad

Según viene siendo definido en el lenguaje de los derechos humanos, las situaciones de menosprecio o falta de reconocimiento no solo se interpretan como situaciones que atentan contra derechos tales como la salud, la vida y la integridad de la persona, sino que existe un plus adicional de desvalorización en todos ellos que refiere al modo en que se atenta contra la dignidad humana y la igualdad de los individuos³, entendiendo la dignidad, como la reivindicación de la autodeterminación de la persona que le permite escapar de las influencias externas de los fenómenos de la naturaleza.

2 Nota de prensa a dirigente sindical: 27/5/18, La República. <https://www.republica.com.uy/un-sindicato-que-eligio-embarrarse-por-luchas-de-contenido-de-dignidad/>

3 Su incorporación en el lenguaje internacional de los derechos humanos parte de la Carta de Naciones Unidas, de 25 de junio de 1945 y la posterior aprobación por la Asamblea General de la Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, del 10 de diciembre de 1948, así como a su constante referencia en la mayoría de las constituciones modernas, sea en forma de valor, principio o derecho fundamental.

No es ajeno a esta definición que el Derecho tienda a reconocer que el valor de la dignidad humana asume un carácter absoluto y de obediencia irrestricta, constituyéndose esta en la expresión de la existencia de un contenido mínimo e invulnerable de la persona, presupuesto moral necesario para el desarrollo del resto de los derechos fundamentales colocado al margen del consentimiento del otro o libre determinación del individuo.

Estos derechos fundamentales constituyen su base sustantiva, ya que contribuyen a desarrollar ámbitos propios de la dignidad de la persona humana. Por este motivo, la lucha por la dignidad se ha traducido a lo largo del tiempo en una demanda de la inclusión de las personas a la igualdad en la dignidad.

A partir de estas ideas, por tanto, es posible destacar que no solo importan las expresiones de lucha por el reconocimiento en el campo del derecho, sino también la intervención cotidiana del sindicalismo frente a la vulneración del principio de igualdad en la dignidad en situaciones concretas de trabajo, muchas veces definidas como situaciones de sometimiento y dominio cultural, desde las que se gestiona la esfera de la necesidad.

En tales situaciones, las demandas de reconocimiento pasan justamente por la reivindicación de una comprensión de este principio de igualdad en la dignidad el principio de que todos son iguales en dignidad y la primera exigencia de este derecho es un trato igual, empezando por la ley, pero también en todos los planos de la realidad. El derecho a la igualdad en su doble dimensión: derecho a un trato igual

(...) se entiende la dignidad como la capacidad autónoma del trabajador para desempeñar su trabajo bajo un desarrollo pleno de sus capacidades y potencialidades, esta autonomía, que es una autonomía de criterio, presupone que el trabajador logra dominar cognitivamente su trabajo, tanto para poder evaluar críticamente las consignas que se le dan, como tener la capacidad para proponer mejoras en el mismo.

La dignidad como valor es asumida por el sindicalismo como postura opuesta a todo tipo de conducta relacionada a tratos humillantes, al ejercicio de la discriminación en sus múltiples facetas y a toda acción basada en la desigualdad.

y un derecho a no ser discriminado refiere al derecho a ser tratado como persona humana, derecho fundamental exigido por la dignidad humana para el libre desarrollo y realización personal, como es reconocido por la Constitución en tanto derecho subjetivo.

A partir de esta idea, el análisis de las entrevistas ha permitido identificar un primer núcleo central de significados que hacen referencia a la demanda de reconocimiento que tienen como eje la dignidad humana como valor; y otro núcleo centrado en la demanda de reconocimiento de la dignidad humana como derecho y el respeto de la igualdad legal de las personas.

Los límites de la demanda de dignidad: ideas de lo intolerable

Para acceder a los contenidos concretos que desde el sindicalismo se le da a la noción de dignidad, es útil relacionarla con una idea que atraviesa todas las demandas de reconocimiento centrales del movimiento sindical y que es la definición de lo “tolerable”, y su contracara, lo “intolerable”, y los contenidos que esa frontera delimita. Esta idea estuvo presente a lo largo de todo el relevamiento a partir del concepto los “límites de lo tolerable”.

De acuerdo a los planteos teóricos sobre la temática, el nacimiento de lo intolerable se relaciona con una respuesta a la arbitrariedad del poder y con la intención de demarcar un espacio moral para las prácticas sociales. Así como la noción de dignidad establece cierto umbral según el cual se pueden juzgar situaciones y experiencias de las personas en el ámbito del trabajo, la construcción cultural de lo tolerable cumple un rol similar. Esta frontera marca un umbral mínimo en relación a lo que es admitido dentro de determinada cultura; sin embargo tiene la particularidad de presentarse (y de que los actores lo presenten) como un parámetro absoluto, “en nombre de valores que se suponen universalmente adquiridos, y sensibilidades que al parecer compartimos todos sin excepción.”⁴

4 Fassin (2018) Por una repolitización del mundo. Las vidas descartables como desafío del siglo XXI. (Siglo XXI Editores). Siguiendo con el planteo de este autor, lo intolerable en las sociedades modernas se construye en paralelo con el

Yendo al ámbito del trabajo, es factible pensar que la noción de lo intolerable movilice esfuerzos y forme parte de la retórica del movimiento sindical como dispositivo, que unido a las nociones de dignidad y de injusticia (entre otras), contribuye a problematizar situaciones y construir demandas desde un contenido ético que trasciende o supera los derechos formales en la relación laboral. Las denuncias de castigos físicos a peones rurales son casos paradigmáticos de este tipo de situaciones, en donde el reclamo se hace en términos de poner en evidencia un trato inhumano hacia un trabajador, es decir, de marcar un intolerable⁵.

De esta forma resulta útil para el análisis considerar la categoría de lo intolerable como clave para comprender la cultura del trabajo desde la perspectiva del sindicalismo y la negociación de los mínimos tolerables como un elemento que nutra el diálogo inclusivo en el marco del proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Los límites de la demanda: la idea de lo injusto

El ejemplo anterior conduce a otro nivel de construcción de la demanda, que muchas veces sin estar basada en el sentido de lo intolerable, se construye desde el sentido de injusticia. Esta idea se vincula a lo que en forma general se considera como justo y, en forma particular, lo que el sindicalismo considera justo e injusto.

concepto de humanidad, que *a priori* abarca a todos los hombres y mujeres de la especie humana (aunque en ciertos períodos funcionó como dispositivo para jerarquizar a determinadas culturas, pueblos o razas, bajo el argumento de ser infrahumanos, como por ejemplo en la colonización en América y con el fascismo en Europa). El principal contenido universal que pretende vehicular el concepto de intolerable tiene que ver con el sufrimiento humano y, más en concreto, con el castigo del cuerpo, de manera que no son tolerables, porque no respetan la dignidad humana.

- 5 El discurso sindical deja en evidencia también el aspecto cultural de la construcción de la demanda en el sentido de que mientras que desde su posición se le intenta colocar como un contenido absoluto, que es condenable sin importar cualquier consideración de contexto, se discute con algunos sectores rurales que buscan relativizar la situación y proponen una lectura en términos de los códigos de relacionamiento en el ámbito rural.

En términos generales la justicia se ocupa de *“las condiciones institucionales necesarias para el desarrollo y ejercicio de las capacidades individuales, de la comunicación colectiva y de la cooperación”*⁶, es decir, en términos de Amartya Sen, la condición clave para la justicia está en la igualdad de oportunidades. En *Repensar la justicia social*, François Dubet (2011) señala que la igualdad de posiciones y la igualdad de oportunidades son los dos grandes pilares sobre los que se asientan las concepciones de la justicia social en el pensamiento contemporáneo. Una situación sería injusta cuando se transgrede algunos de los principios generales de justicia, como la igualdad, el mérito y la autonomía. Sin embargo, la transgresión de estos límites es relativa a los contextos y a las definiciones y contenidos que le den los actores, de manera más acentuada que con el límite de lo tolerable.

Para el sindicalismo, la representación de algo como socialmente injusto, supone una lucha contra las diferentes modalidades de discriminación en el trabajo. La que, a su vez, puede ser orientada de dos maneras complementarias: garantizando la igualdad de oportunidades (el acceso a los bienes y a los servicios) u oponiéndose a cualquier tipo de discriminación específica buscando incidir sobre estas cuestiones.

Los límites de la dignidad: la idea de lo no negociable

La institucionalización de los Consejos de Salarios en Uruguay a través de la Ley N° 10449 de 1943 puede leerse como una de las grandes conquistas del movimiento obrero. A partir de entonces, su convocatoria ha sido incorporada como uno de los intereses centrales del sindicalismo, al que se refiere diciendo que *“...comporta un espacio de interrelaciones entre actores con intereses diversos y contrapuestos, en un complejo entramado de equilibrios. Esos equilibrios –más allá de la dinámica que impone la situación siempre coyuntural de la “correlación de fuerzas”– se asientan en usos y prácticas extendidas en el tiempo de los actores que han posibilitado la construcción de un “espacio común”. Un espacio que facilita o permite la convivencia de intereses*

6 Iris Marion Young, *op. cit.*, pp. 64-65.

*contradictorios y en eterno conflicto*⁷. Con distintas temporalidades, su convocatoria ha sido discontinua hasta el arribo al gobierno de un partido de izquierda que converge con sus intereses. En este sentido, bajo la demanda de institucionalización de las relaciones colectivas, aparecen algunos asuntos no negociables:

“Para los trabajadores los consejos de salarios no son un tema negociable, es un asunto de vida o muerte” (PIT-CNT, 2019).

Este planteo incluye fundamentalmente:

Instituciones e instancias de negociación y diálogo. Instancias que se relacionan con la capacidad de hacer frente a las funciones sindicales. Su defensa remite a la idea de no aceptar las proposiciones de las patronales ni del gobierno sin construirse una posición propia sobre la temática de la proposición y llevarla a la negociación o diálogo, aunque más no sea para negociar su imposición. Subyace a ellas la idea que la lucha sindical encierra una oposición al compromiso o colaboración entre clases. Y aluden a la capacidad del sindicalismo de plantear sus propios intereses como antagónicos o, al menos en la práctica, distintos a los del empresariado.

Fuero Sindical. Esto es garantía para que el sindicalismo cumpla su función. Tiene que ver con la capacidad de construir una visión estratégica por parte de las dirigencias sindicales y que toma como forma concreta, en la construcción de posiciones programáticas que deben primar sobre las posiciones circunstanciales de tipo coyuntural.

Derecho a la movilización. Entendido como construcción de la clase trabajadora pero de forma activa. En este sentido se especifica la forma de colaborar en la construcción de la clase trabajadora. Para ello es necesario elaborar un discurso propio y manifestarlo públicamente. Esto implica no solamente hacerlo conocer y que se sepan sus posiciones, sino intentar que las mismas obtengan la adhesión del público en general.

7 Separata Consejos de Salarios, PIT-CNT, nov. 2013.

Reconocimiento del trabajo como esfera de dignificación del trabajador

Otro sentido de la idea de dignidad se halla cuando se pone el foco en las condiciones de trabajo como esfera que posibilita la dignificación del trabajador. Esto lleva a pensar en las condiciones que tiene que tener el trabajo para que funcione como ámbito dignificador, en el sentido de que el trabajo cree una identificación del trabajador con su actividad, se sienta involucrado, construya su identidad y devenga fuente de gratificación. Todos estos satisfactores incluyen las condiciones de reconocimiento, es decir, involucran las interacciones sociales que se dan en ese ámbito.

En este sentido existen varias consideraciones, que si bien muchos estarían dispuestos a admitir, pronto se pasan por alto cuando se elabora un discurso en torno al trabajo y sobre la “cultura del trabajo”.

En primer lugar, aparece la cuestión de cuándo se considera que alguien realiza un “trabajo”. Por ejemplo, se admite que trabajo no se reduce al trabajo asalariado o al trabajo con remuneración en el mercado, pues considerar que el trabajo asalariado es la única forma

de trabajo significa estipular que otras actividades como el trabajo doméstico o el trabajo voluntario no remunerado no lo son, o que otras formas de organizar el trabajo como la actividad sindical, tampoco lo son.

De esta forma resulta útil para el análisis considerar la categoría “inclusión en el trabajo” como clave para comprender la cultura del trabajo desde el perspectiva del sindicalismo y la ampliación del diálogo, en el sentido de qué se dialoga en el marco del proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

En este sentido el sindicalismo ha sido consistente con una idea ampliada del trabajo y ha empezado a ligarse al mundo concreto de las luchas sociales lideradas por agrupamientos que experimentan otras formas de organizar la

sociedad. Por ejemplo, con espacios con una orientación autonómica con respecto al orden del capital como son las empresas recuperadas. Pero por otro lado, este razonamiento se sigue sosteniendo al generalizarse, como remarca el sindicalismo, en el sentido común de algu-

nos actores que “algunos no quieren trabajar o no les gusta” o “trabajo es lo que sobra” y que muchas veces se usan como sinónimo de “no tener cultura de trabajo” y que en varias ocasiones incluye a quienes hacen uso de su fuero sindical. Posiciones que asumen el trabajo de una forma limitada en cuanto al tipo de trabajo (remunerado, autónomo), es decir, que trabajar solo es una prestación del trabajador a cambio de un ingreso (le da una significación solo en la esfera mercantil) y no una forma de autorrealización, de reconocimiento social, de ser útil a la sociedad.

Pero además, asumir esta afirmación también invisibiliza que muchos ciudadanos no tienen libertad de elegir trabajar, y en caso de hacerlo, dónde trabajar, o con quién trabajar, bajo qué condiciones trabajar, siendo que para trabajar muchas personas pueden quedar sometidas a las más diversas situaciones de vulnerabilidad o a condiciones de trabajo infrahumanas, intolerables y a las más diversas experiencias de menosprecio que atentan no solo contra la dignidad, sino también la salud, o incluso la vida del trabajador.

Esta cuestión está implícita a través de todo el discurso sindical al referirse sistemáticamente a las definiciones hegemónicas del trabajo que le ligan a una experiencia de menosprecio o falta de reconocimiento. Una de las formas de expresar el desarrollo del trabajo atado a este tipo de significación se da cuando el trabajo es significado como una obligación para consigo mismo y para con el núcleo familiar en tanto búsqueda de trascender las situaciones de riesgo o vulnerabilidad ante el acceso a derechos en el terreno de estas necesidades primarias (vivienda, alimentación, salud) y donde lo que está en juego es la posibilidad de la reproducción material de la vida y la integridad física, emocional, moral e incluso, psíquica del

La demanda de reconocimiento intersubjetivo del trabajo como esfera de dignificación del trabajador, implican, de acuerdo a las expresiones del movimiento sindical, reconocer al trabajo como una esfera de liberación, y que el acceso al trabajo siempre debería ser concebido como un acto de inclusión de la persona en la esfera de la ciudadanía social vinculada al derecho al trabajo.

trabajador: “trabajar para respirar”/“trabajar por el plato de comida”/ “trabajar para comer” o “trabajar como un esclavo”.

Por otra parte, junto a estos significantes que informan qué es y para qué es el trabajo para un grupo importante de trabajadores, también aparece la referencia a cómo trabajar. En esta línea aparece en los relatos de los entrevistados la expresión de la necesidad, sumada a las anteriores, de “trabajar como un ser humano y no como un robot”. Deshumanizarse aparece como otra vivencia límite de menosprecio en el marco de trabajos bajo condiciones que pasan por alto estas necesidades. Las mismas implican invisibilizar que los cuerpos se cansan, se enferman, son sensibles a los estímulos (como el ruido, el ritmo de trabajo) y la demanda de reconocimiento tiene que ver entonces con contemplar estos aspectos.