

ORGANIZACIÓN Y MOVIMIENTO, CENTRAL Y CONVENCION

Una perspectiva del sindicalismo uruguayo
a partir del XII° Congreso del PIT – CNT

Luis Leopold
Cynthia Buffa
Ariadne García
Jorge Peloche
Héctor Seco

Es una publicación: ©Instituto Cuesta – Duarte / PIT-CNT

INSTITUTO CUESTA – DUARTE / PIT-CNT

Carlos Cachón, Secretario de Formación / PIT-CNT

Milton Castellano, Director / ICD

Iván Häfliger, Director Adjunto / ICD

Mario de Súa, Coordinador General / ICD

Diego Alonso, Coordinador Regional Sur / ICD

Marcelo Gianotti, Coordinador Regional Litoral / ICD

Nelson Lages, Coordinador Regional Este / ICD

Martín Giménez, Coordinador Regional Norte / ICD

Diseño Gráfico: Lois Artigas / loisart@gmail.com

Impreso en: Impresora Aurelia / Tel: 2506 0105

Montevideo, 2016

www.pitcnt.uy

www.cuestaduarte.org.uy

Facebook: Pit-Cnt- oficial

Twitter: @PIT-CNT1

Twitter @CuestaDuarte

formacion@cuestaduarte.org.uy

formacioncuestaduarte@gmail.com

Jackson 1283

Telefax: (598) 2400 5480

Lenguaje Inclusivo

En la redacción se procura la utilización de un lenguaje inclusivo, al mismo tiempo que evitar la recarga en la lectura por el excesivo uso de a/o, as/os, las/los. Siempre que fue posible se utilizaron terminos neutros y el uso del femenino o el masculino alternadamente o en conjunto.

Prólogo

El Instituto Cuesta – Duarte, nacido de la necesidad de dotar al movimiento sindical de aquellas herramientas que le permitieran estudiar científicamente la realidad que tenía –y tiene- por propósito contribuir a transformar, además de constituirse como una plataforma de formación disponible para el conjunto de sus organizaciones, presenta hoy –a fines del 2016 y un año después de realizado el 12° Congreso del PIT-CNT-, este importante esfuerzo.

Con el auspicio de CESIC y el acuerdo marco entre nuestra Central y la Universidad de la República, con el trabajo de un equipo de investigadores de la Facultad de Psicología de la UdelaR y la colaboración de cientos de Delegados al 12° Congreso, nace **“ORGANIZACIÓN Y MOVIMIENTO, CENTRAL Y CONVENCION. Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del 12° Congreso del PIT-CNT”**.

Es sabido que la academia, a lo largo de los tiempos, ha dedicado escasos e intermitentes esfuerzos por estudiar a los trabajadores y su organización, sus luchas y derroteros de más de 130 años en la vida del país. Acaso reflejo de tendencias historiográficas más globales, construir una memoria del movimiento obrero organizado sindicalmente –aunque múltiple- no ha sido una ocupación constante de los investigadores de las ciencias sociales. Asimismo, el propio movimiento sindical ha dedicado esporádicamente tiempos y recursos a tan ardua como imprescindible tarea. Recientemente esta tendencia ha empezado a revertirse, por ambas partes (seguramente como expresión de necesidades compartidas).

Pero este no es un trabajo de investigación histórica en sentido estricto. Desde las herramientas propias de la Psicología social y de las organizaciones, así como de la Sociología, nos remite al estudio de nuestro pasado, de nuestro recorrido histórico. El acento está puesto en el presente del movimiento sindical uruguayo, pero resulta ineludible tanto el análisis comparativo como la referencia

histórica: en el cincuenta aniversario del Congreso de Unificación Sindical, aquel que diera nacimiento a la poderosa CNT, en 1966, no se puede entender esta realidad y lo que este estudio refleja de ella, sin conocer los orígenes de una experiencia acaso única en la América Latina de carácter capitalista.

La encuesta solicitada por el Instituto Cuesta-Duarte, realizada a cientos de Delegados al 12º Congreso, presenta unos resultados determinados. Su sistematización, su análisis y las conclusiones que de ello se deriven, incluidos los desafíos que nos presenten a futuro, están en estrecha relación con nuestro papel: como organizadores, como luchadores sociales, como portadores de una historia cargada de alegrías y dolores, de triunfos y derrotas, pero sobre todo, cargada de futuro.

Iván Häfliger
Director Adjunto
Instituto Cuesta - Duarte

Presentación

En Uruguay, el movimiento sindical constituye el más relevante actor social, con una actuación unificada en los últimos 50 años, nucleado en el PIT-CNT. En la última década ha tenido un crecimiento muy importante, tanto de su membresía como de su organización, por lo cual resulta decisivo, para sí mismo y para la sociedad, reconocer continuidades y cambios, a los efectos de establecer potencialidades y desafíos.

En este marco se realizó una encuesta a los/las delegados/as participantes del XII° Congreso del PIT-CNT, en junio de 2015. La misma relevó características sociodemográficas, perfiles ocupacionales, formas de representación, elementos del funcionamiento interno de los sindicatos y, por último, valoraciones de los/las congresales sobre aspectos relevantes de la vida sindical. En todos estos aspectos se encontraron cambios significativos con relación al V° Congreso realizado en 1993, último sobre el cual existía un estudio que habilitaba la comparación de datos.

El presente escrito se realiza en el contexto y como parte de la investigación *Aportes para la caracterización del sindicalismo uruguayo en el S. XXI: las prácticas sindicales y la producción de nuevas subjetividades*, que llevan adelante los autores en el marco del Programa UDELAR/PIT-CNT, integrando elementos de análisis acerca del sindicalismo uruguayo para discutir su carácter simultáneo de organización y movimiento social, con singulares capacidades de representación de la diversidad de problemáticas que emergen del mundo del trabajo, estructurador central de la sociedad.

Índice

3	- Prólogo
5	- Presentación
9	- 1. Introducción
12	- 2. Contexto
12	- 2.1. Capitalismo informacional y neoliberalismo
15	- 2.2. Los cambios en el mundo del trabajo y su significación en la producción de subjetividades. La recuperación de la centralidad del trabajo
23	- 3. XII° Congreso del PIT - CNT: principales resultados
23	- 3.1. Apreciaciones metodológicas
25	- 3.2. Resultados obtenidos
25	- 3.2.1. Características sociodemográficas
35	- 3.2.2. Perfil ocupacional de los congresales
42	- 3.2.3. Representación de los sindicatos en el Congreso
45	- 3.2.4. Funcionamiento interno de los sindicatos
54	- 3.2.5. Logros, desafíos e importancia de la militancia en la vida del congresal
61	- 3.3. Algunas consideraciones
67	- 4. La unidad en el sindicalismo uruguayo. Eje central de su accionar
67	- 4.1. El sindicalismo como organización
73	- 4.2. El sindicalismo como movimiento
79	- 4.3. Organización y movimiento. Central y Convención
79	- 5. Tendencias, tensiones y perspectivas en la coyuntura del 12 Congreso
88	- 6. Temas para la discusión
90	- 7. Bibliografía:
95	- Glosario de siglas
99	- ANEXOS 1
103	- ANEXO 2: Formulario encuesta



1. Introducción

El propósito de este trabajo es aportar a la caracterización del movimiento sindical uruguayo a comienzos del siglo XXI, privilegiando una mirada sobre variados aspectos de su funcionamiento, con el objetivo de generar conocimiento sobre la organización y sus integrantes. A 50 años de la unidad sindical y con importantes mutaciones en el contexto de la misma, conviven en su seno diferentes actores y realidades, incorporando permanentemente nuevos militantes.

Se entiende que la consecución del objetivo planteado aportará a identificar potencialidades y desafíos de la organización. Para esto se abordan un conjunto de aspectos y datos que dan cuenta de características de la organización del sindicalismo uruguayo y de sus dirigentes.

La misma organización sindical se plantea la necesidad de conocer las nuevas realidades que conviven en su interior, las características, expectativas y potencialidades de los nuevos militantes, para poder incorporar las nuevas demandas y formas de hacer en la organización. Es para llevar adelante este objetivo que se realizó una encuesta en el marco de XII° Congreso de la central, solicitada por el Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT.

El presente documento se elabora a partir del relevamiento realizado a las y los delegados al XII° Congreso del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores - (PIT-CNT), denominado “Delfi Galbiati /Alberto Amorín”, realizado los días 16 y 17 de Junio de 2015, en Montevideo, Uruguay. El congreso tuvo como objetivos el diseño de la estrategia del sindicalismo uruguayo al comienzo del tercer período de gobierno de la izquierda - el que ocupa desde 2005 - y la elección de una nueva dirección, en el marco de una serie de cambios estatutarios.

El movimiento sindical y su expresión organizada en el PIT-CNT, constituye sin duda el actor social de mayor peso numérico, organizativo y político de la sociedad uruguaya. No solo por su capacidad de representar los intereses particulares de los

trabajadores y trabajadoras organizados, sino porque al decir de Supervielle & Quiñones (2003) constituye "...la principal estructura de movilización popular (...) el canal natural de movilización popular", a través del cual se vehiculiza un variado conjunto de demandas sociales.

A más de diez años del ascenso de la izquierda al gobierno, el país ha atravesado uno de los períodos históricos de mayor y más sostenido crecimiento del PBI y de la tasa de empleo, al mismo tiempo que se han producido importantes cambios en la legislación laboral. La afiliación a los sindicatos que estaba en baja en 1993 cuando alcanzaba a 170.000 trabajadores, continuó descendiendo hasta alcanzar un mínimo histórico de 115.000 en el congreso del año 2001 (Supervielle y Zapirain, 2009). En 2015, con una cifra de 400.000 afiliados (PIT-CNT, 2015) y con 1.206.501 (ECH, 2014) de población ocupada (considerando solamente asalariados públicos y privados), a los solos efectos estimativos, la tasa de sindicalización alcanza un 33%. Esta tasa se acerca a la que se constata en 1985 a la salida de la dictadura, 37%, alejándose en forma sustancial del piso de 16% en el año 2000 (Mazzuchi, 2006).

Se señala como antecedente del presente estudio el que realizaron, a partir del V° Congreso de 1993, Marcos Supervielle y Gabriel Gari, *El sindicalismo uruguayo: estructura y acción* (Supervielle y Gari, 1995), con el cual el presente texto dialogará, en el entendido que constituye una referencia ineludible para evaluar continuidades y cambios en el movimiento sindical. Dicho diálogo abarcará dos planos netamente diferenciados: por un lado, un primer capítulo dedicado a una serie de comparaciones en cuanto a la evolución de los indicadores relevados en las encuestas realizadas en los congresos V° y XII° y, a continuación, un segundo capítulo en el cual se seleccionan y exponen algunas de las características del movimiento sindical actual.

Este trabajo, a diferencia de la mayor parte de la literatura existente sobre el movimiento sindical uruguayo, no tendrá como centro el análisis de los posicionamientos políticos, posturas programáticas y/o estrategias de lucha sindical. Se tratará ante todo de aportar

a construir una mirada centrada en la composición actual del movimiento sindical, una caracterización sobre el tipo de organicidad sobre la cual sustenta su accionar y algunos apuntes sobre la construcción de subjetividades en las prácticas que se desarrollan en su seno.



2. Contexto

2.1. Capitalismo informacional y neoliberalismo

Desde la década de los años 70 del pasado siglo el capitalismo desarrolló una serie de cambios y mutaciones que transformaron varias de sus dimensiones; en particular las dimensiones productiva - pasando de un modelo industrial con la fábrica como paradigma organizacional a uno pos-industrial de fábricas difusas y desterritorializadas - y la organizacional-simbólica - de ser uno de los polos en un mundo bi-polar, a convertirse en la expresión hegemónica a escala global, en dónde los medios de comunicación e información masiva desarrollan un papel estructurante.

El proceso se aceleró desde la década iniciada en 1980, con el desarrollo del Neo-liberalismo como expresión política de las transformaciones que empezaban a ocurrir desde la década anterior, como señala Castells en el prólogo a *La sociedad red* (Castells y Muñoz de Bustillo, 2006):

El modelo keynesiano de crecimiento capitalista que originó una prosperidad económica y una estabilidad social sin precedentes para la mayoría de las economías de mercado durante casi tres décadas desde la Segunda Guerra Mundial alcanzó el techo de sus limitaciones inherentes a comienzos de la década de 1970 y sus crisis se manifestaron en forma de una inflación galopante.

Cuando los aumentos del precio del petróleo de 1974 y 1979 amenazaron con situar la inflación en un espiral ascendente incontrolada, los gobiernos y las empresas iniciaron una reestructuración en un proceso pragmático de tanteo (...), poniendo un esfuerzo más decisivo en la desregulación, la privatización y el desmantelamiento del contrato social entre el capital y la mano de obra, en el que se basaba la estabilidad del modelo de crecimiento previo. En resumen, una serie de reformas, tanto en las instituciones como en la gestión de las empresas, encaminadas a conseguir cuatro metas principales: profundizar en la lógica capitalista de búsqueda de beneficios en las relaciones capital – trabajo, intensificar la productividad del trabajo y el capital, globalizar la producción, circulación y mercados, aprovechando la oportunidad de condiciones más ventajosas para obtener beneficios en todas partes; y conseguir el apoyo estatal para el aumento de la productividad y competitividad de las economías nacionales, a menudo en detrimento de la protección social

y el interés público. La innovación tecnológica y el cambio organizativo, centrados en la flexibilidad y la adaptabilidad, fueron absolutamente cruciales para determinar la velocidad y la eficacia de la reestructuración. (Castells, 2006:45).

Los cambios producidos tuvieron una expresión aguda durante la década de los años 90, del siglo XX en el Uruguay, en el marco de los gobiernos del Dr. Luis A. Lacalle (1990-1995) y el Dr. Julio M. Sanguinetti (1995-2000). Se trató de una nueva etapa en el desarrollo del modelo de acumulación capitalista que había comenzado en 1968 y que iría, veinte años después, por una profundización excluyente. A la apertura externa irrestricta que se había iniciado en 1974 en referencia a las relaciones financieras y productivas, se incorporaba ahora la de las relaciones comerciales. Así, mientras entre 1985 y 1992, con la negociación tripartita, el salario real creció 27,7%, entre 1992 y 1999, en aquellos sectores donde el Estado no participó en las negociaciones, no hubo crecimiento salarial. Como consecuencia, durante los noventa, el ingreso nacional creció más del 30% y el de los asalariados no llegó al 5%. En diez años, 1988-1998, el empleo en la manufactura cayó en un 40%. La década registra cambios en las ramas de actividad donde se expandió el trabajo asalariado (comercio, finanzas, comunicaciones, transporte, turismo, forestación, agroindustrias), aumentó la subcontratación, menguó el número de grandes concentraciones de trabajadores, aumentó el número de mujeres y jóvenes en el conjunto de trabajadores, la precarización (alrededor del 25% de la PEA), la rotación y la desregulación laboral. Las organizaciones sindicales se debilitaron (Olesker, 2001).

Desde el año 2008 se asiste, en el marco de los procesos de transformación del capitalismo, a una nueva crisis, considerada de carácter estructural (Bauman & Bordoni, 2016), la que entre otros aspectos socava las posibilidades de los estados de enfrentar las distintas dimensiones de la misma. Para el caso de América Latina, Claudia Peralta Gómez (2012) en *Significados, cambios y contexto actual de trabajo*, ha señalado que los cambios que se vienen llevando a cabo en el mundo del trabajo operan como un fuerte

productor de malestar, incertidumbre, sentido de insignificancia y precariedad. Como ya se visualizara en las crisis anteriores vividas por las sociedades del cono sur en los inicios del siglo XXI (2001-2002), la inestabilidad incluye a los trabajadores con empleo, siendo la deriva inevitable el incremento exponencial de trabajadores aceptando empleos con contratos vulnerables (ONU, 2010).

Algunos de los cambios que se operan en la organización del trabajo reseñados son (Peralta Gómez, 2012):

1-Cambios en las características organizacionales: las empresas enfatizan las ventajas competitivas, se orientan al mercado y se transforman a partir de procesos de outsourcing (externalización-tercerización).

2-Redefinición de relaciones laborales: se incrementan las modalidades de contrato laboral, con mayor énfasis en trabajos de término definido, de medio tiempo y subcontratación.

3-Fluctuación laboral permanente: constante fluidez entre las actividades dentro y fuera del mercado laboral.

4-Fragmentación y difusión del trabajo: como consecuencias de la llamada “fábrica difusa” se descentraliza la producción, por la transferencia de las fases productivas a distintos sitios del planeta.

5-Mayores exigencias a los trabajadores: se pone mayor acento en la competencia, las habilidades de aprendizaje y la empleabilidad.

2.2. Los cambios en el mundo del trabajo y su significación en la producción de subjetividades.

La recuperación de la centralidad del trabajo.

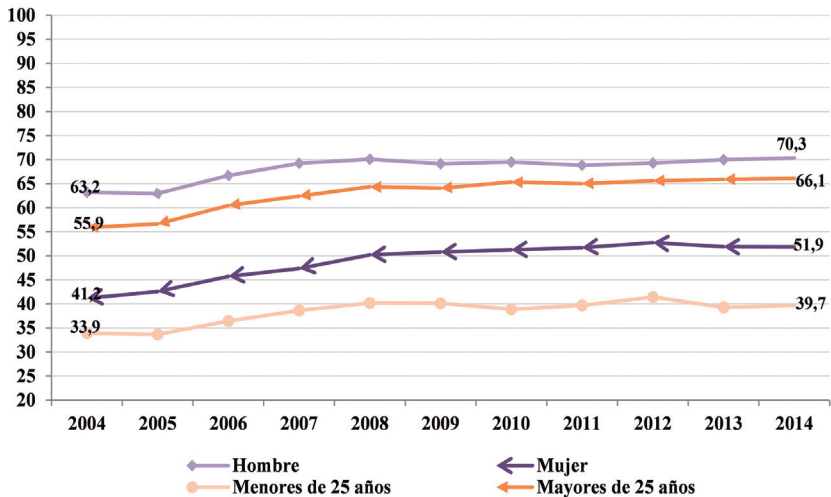
En el presente capítulo se describen brevemente dos aspectos centrales que generan cambios en el mundo del trabajo: las variantes en el mercado de trabajo y los cambios en la legislación laboral de Uruguay. Se pretende de modo explícito posicionarse en el debate desde una óptica que recupera una valoración de la centralidad del trabajo (De la Garza, 2010). Desde esta perspectiva, uno de los soportes ideológicos de la hegemonía neoliberal ha sido el planteo de la pérdida de centralidad a nivel social del trabajo. Por el contrario, esta investigación parte de la base que el trabajo sigue siendo el principal organizador de la sociedad y generador de sentido para los sujetos. El hecho de que en la actualidad, para grandes contingentes de seres humanos, el trabajo sea una fuente de insatisfacción, refiere más a las formas organizacionales hegemónicas que al trabajo en sí; el cual continúa siendo el eje que ordena las referencias y pertenencias de clase, el modo de vida y la identidad de los sujetos y colectivos.

En concreto, en cuanto al papel del trabajo en Uruguay, una de las características de la última década ha sido el aumento de la tasa de actividad y de empleo. La razón principal de este aumento viene dada por el crecimiento económico que ha tenido el país en este período. El aumento de la tasa de actividad si bien ha sido permanente, también ha sido diferente cuando se discrimina por género, por grupos etarios, por niveles educativos y ramas de actividad (Perazzo, 2012).

El aumento del empleo ha sido mayor en las mujeres que en los hombres, si bien las primeras siguen manteniendo un nivel de desempleo mayor que los segundos. A la vez, la tasa de empleo ha aumentado en mayor medida en la población de más de 25 años y ha tendido a estancarse en la población más joven, lo que puede estar asociado a que los jóvenes tienden a trabajar menos cuando

existe mayor y mejor empleo para los más adultos (Gráfico 1).

Gráfico 1: Evolución de la tasa de empleo¹



Fuente: Elaboración propia en base a datos de INE (Población de 5000 o más habitantes 2004 – 2014).

Por otra parte, también se ha visto modificada la composición de la población ocupada del país, aumentando la proporción de los asalariados privados, que pasan de un 54% a un 58%, siendo llamativa la baja en el rubro “cuenta propia sin local ni inversión”, que desciende su peso de manera similar al del crecimiento de los asalariados privados (Tabla 1).

1 La tasa de empleo relaciona la proporción de empleados con la población de 14 y más años.

Tabla 1: Evolución de la población ocupada por tipo de ocupación

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Asalariado privado	54,2	54,8	55,2	56,1	56,9	57,2	57,8	57,7	58,0
Asalariado público	15,6	14,9	14,8	14,3	14,3	14,4	14,8	14,7	14,9
Miembro de cooperativa de producción	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2
Patrón	4,7	4,8	4,9	4,8	4,8	5,2	4,7	4,9	4,4
Cuenta propia sin local ni inversión	6,5	4,9	4,1	3,6	3,2	2,8	2,9	2,5	2,6
Cuenta propia con local o inversión	16,5	18,4	19,0	19,1	19,2	18,8	18,3	18,8	18,9
Miembro del hogar no remunerado	2,1	1,8	1,6	1,8	1,3	1,3	1,3	1,2	1,0
Programa social de empleo	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base de datos del INE 2006 – 2014.

Tabla 2: Composición de la población ocupada² por sexo

	Hombre	Mujer	Total
Asalariado privado	57,9%	58,1%	58,0%
Asalariado público	12,5%	17,8%	14,9%
Miembro de cooperativa de producción	0,2%	0,1%	0,2%
Patrón	5,8%	2,7%	4,4%
Cuenta propia sin local ni inversión	1,9%	3,4%	2,6%
Cuenta propia con local o inversión	20,9%	16,3%	18,9%
Miembro del hogar no remunerado	0,6%	1,4%	1,0%
Programa social de empleo	0,1%	0,2%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: ECH – 2014, INE.

Complementariamente, la Tabla 2 señala el peso de los asalariados privados, tanto en hombres como en mujeres, dentro de la población ocupada.

Otro factor importante dentro del proceso de cambio en el mundo del trabajo en Uruguay lo constituye el comportamiento de los distintos sectores de actividad que componen la economía del país y repercuten en los distintos tipos de empleos. Como se ha mencionado, la tasa de empleo ha aumentado en los últimos 10 años, se han creado nuevos puestos de trabajo y el desempleo ha

2 El INE define como población ocupada a todas las personas de 14 o más años de edad, que trabajaron durante el período de referencia de la Encuesta, o que no trabajaron por estar de vacaciones, por enfermedad o accidente, conflicto de trabajo o interrupción del trabajo a causa del mal tiempo, averías producidas en las maquinarias o falta de materiales o materias primas, pero tenían empleo. Se incluyen en esta categoría a los trabajadores familiares no remunerados.

llegado a cifras históricamente bajas. De estos nuevos puestos de trabajo, la mayoría se ubican dentro del sector comercio, restaurantes y hoteles, siguiendo luego la industria, electricidad, agua y gas. Simultáneamente, ha disminuido el sector de la agricultura, ganadería y pesca.

Los cambios en las relaciones laborales en el país incluyen la reconvocatoria a los Consejos de Salarios (Ley N°10.449) y la nueva legislación laboral, Ley N° 18.566 de negociación en el Sector Privado y la Ley N° 18.508 de negociación en el Sector Público. Las primeras medidas para un nuevo relacionamiento laboral comenzaron a concretarse a partir del gobierno de 2005-2010. Se creó entonces un Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural, con competencias para categorizar los sectores de actividad y proponer modificaciones a la ley de Consejos de Salarios. Se instaló un Consejo Bipartito de diálogo y negociación con los funcionarios públicos y se instalaron veinte grupos de negociación definidos por el Consejo Superior. (Supervielle y Zapirain, 2009)

En este marco, la negociación colectiva reapareció con una mayor extensión, sumándole que, a partir de 2008, el servicio doméstico contó con dicho marco legal. Con la reinstalación de la negociación tripartita que permitió una nueva regulación de las relaciones laborales, se aprobaron un conjunto de normas legislativas de protección a los trabajadores, de libertad sindical y de regulación de la licencia sindical. Se destaca la aprobación de la Ley de Tercerizaciones, que regula la modalidad de contratación y la creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación, que cuenta con una integración tripartita.

Complementariamente, en el lapso 2005-2015 se aprobaron leyes de protección a los trabajadores/as (entre otras, prescripción de créditos laborales, responsabilidad empresarial, limitación de la jornada laboral rural, regulación de licencias especiales a trabajadores privados, flexibilización del seguro de desempleo, acoso sexual laboral y abreviación de juicios laborales) que fomentaron y posicionaron la negociación colectiva, marcando un

cambio radical en las relaciones laborales. Con estos cambios en la normativa laboral, se pone fin al sistema dual característico de la década del 90, el que dependía de la decisión del Poder Ejecutivo para la existencia o no de la negociación colectiva.

Se puede resumir entonces que en el período analizado crecieron los puestos de trabajo, mayormente en el sector privado y sobre todo en los servicios. Al mismo tiempo, se ha modificado sustancialmente la legislación laboral, reinstalando la negociación colectiva. Se registra un fuerte acento en la protección del trabajo formal, del trabajador y sus derechos y en particular en el derecho a la sindicalización. De esta manera, en la práctica y más allá de discusiones teóricas, el trabajo se ha reinstalado como un eje estructurador de la sociedad y de la vida de los individuos.



ENCUESTA REALIZADA
EN EL MARCO
DEL XIIº CONGRESO
DEL PIT – CNT



3. XII° Congreso del PIT – CNT: principales resultados

Con el objetivo planteado de generar conocimiento sobre la organización sindical y sus integrantes, se elaboró un cuestionario para aplicar a los participantes del XII° Congreso del PIT - CNT. Este instrumento permitió relevar:

- ✓ Características socio - demográficas de los/las congresales
- ✓ Perfil ocupacional de los congresales
- ✓ Representación de los sindicatos en el Congreso
- ✓ Participación de los congresales en los sindicatos
- ✓ Algunos aspectos del funcionamiento interno de los sindicatos
- ✓ Valoración de la militancia por los congresales
- ✓ Percepción sobre los logros y desafíos del sindicalismo

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos

3.1. Apreciaciones metodológicas

El relevamiento se llevó a cabo en el XII° Congreso del PIT – CNT, los días 16 y 17 de junio de 2015. La población relevada fueron los/las delegado/as partícipes del congreso por cada sindicato. El cuestionario aplicado (de carácter anónimo) contó con 23 preguntas, estimándose en 10 minutos promedio el tiempo de respuesta. El mismo se completó de forma auto - administrada, entregándose directamente por parte de los investigadores a los/las congresales, al momento de su acreditación. Al final de cada jornada se realizó la devolución de las encuestas por parte de los jefes de delegación (quienes estaban al tanto de dicha tarea)

y/o directamente por parte de los congresales. La encuesta fue contestada por 816 congresales de los 1150 que el PIT – CNT tenía designados para participar en el Congreso, lo que representa un 71% del total de congresales habilitados.

Previo al procesamiento de los datos se realizó una comparación entre el total de delegados/as asignados por sindicato con el total de los formularios entregados, sumando congresales titulares y suplentes. En los casos en los cuales se constató que la cantidad de delegados/as designados por sindicato era menor a la cantidad de formularios que el sindicato completó, se eliminaron los formularios de los suplentes.

A los datos que surgen de la encuesta realizada se le agrega información de la ECH del INE correspondiente al año 2014, de la cual se toman las categorías de asalariados públicos y privados de la población ocupada, en tanto son estos grupos donde se nuclean mayormente los trabajadores sindicalizados.

Por otra parte, se realiza un trabajo comparativo con los datos que surgen del relevamiento realizado en el Congreso de 1993 por Supervielle y Gari (1995), en el caso de las variables que lo permite, con el objetivo de analizar cambios en el sindicalismo y los sindicalistas en el Uruguay al cabo de dos décadas.

3.2. Resultados obtenidos

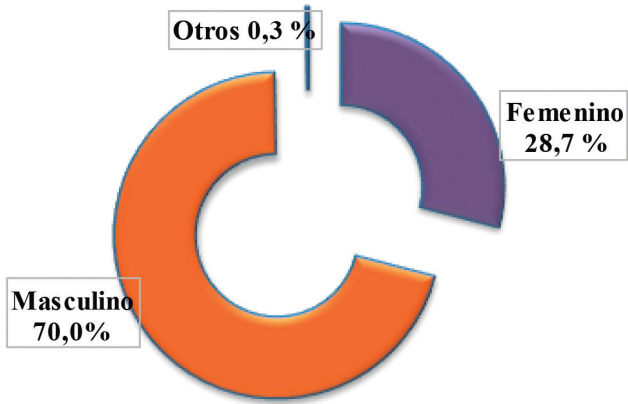
3.2.1. Características sociodemográficas

En este apartado se presentan las características de los congresales según identidad sexual, edad, nivel educativo y lugar de residencia. Para las variables edad y lugar de residencia se realizan comparaciones con datos de la población ocupada de la ECH del INE para el año 2014.

Distribución según género y edad de los congresales

Del total de congresales analizado casi el 29% son mujeres, mientras que de la población ocupada del país estas constituyen un 46% (Gráfico 2). Comparando estos datos con la información que surge a partir del Congreso 1993, en donde la población encuestada femenina fue de 19.8% y la población ocupada de 41%, el porcentaje de mujeres participantes en el congreso ha aumentado en términos absolutos en el entorno del 50%. Pasados 20 años entre ambos Congresos y con los cambios observados en el mercado de trabajo, en las políticas y reivindicaciones de género en nuestro país y en el mundo, este aumento se debe relativizar.

Gráfico 2: Identidad sexual de los congresales (%)

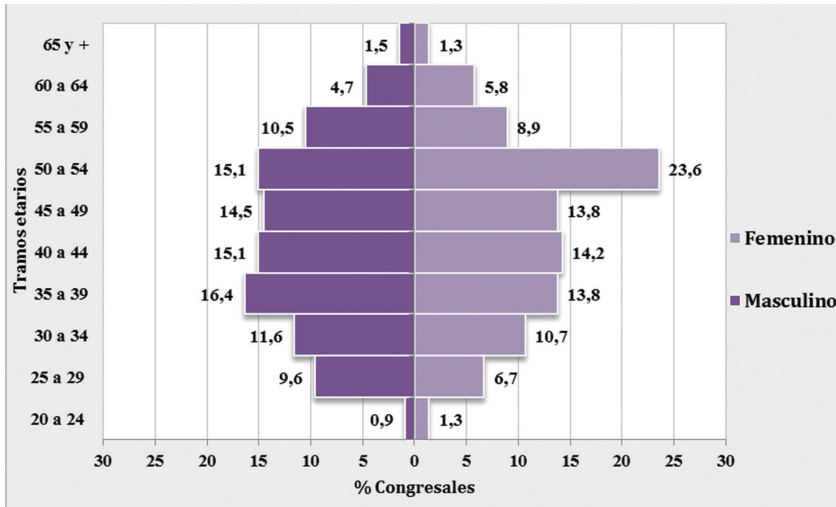


Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Desagregando los datos de edad por género (Gráfico 3) se observa una distribución de los/las congresales pareja en los distintos tramos de edad, indicando que se cuenta con una proporción similar de congresales desde los 25 hasta los 60 años.

Se observa que la mitad de los delegados hombres y un poco menos de la mitad de las delegadas mujeres tienen menos de 45 años, destacándose el tramo de 50 a 54 años en donde, para el caso de las mujeres, se concentra casi un 25% de las delegadas. Los sindicatos con mayor cantidad de mujeres son la Federación Uruguaya de Magisterio (FUM), la Federación Uruguaya de la Salud (FUS) y la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE), colectivos que concentran un alto número de delegados en el Congreso. Si se consideran las congresales de estos tres sindicatos, más de la mitad son mayores de 50 años, lo que explica la alta concentración de las mujeres en esos tramos etarios.

Gráfico 3: Estructura por género y edad de los congresales



Fuente: Encuesta PIT -CNT Junio 2015

En la Tabla 3 se compara la distribución por tramos de edad de los/las congresales con la distribución de la población ocupada del país (asalariados públicos y asalariados privados). En esta se observa una sub representación de los/las trabajadores/as más jóvenes, ya que un 30% de los asalariados tienen menos de 30 años, mientras que entre los/las congresales estos representan menos de un 10%. Lo contrario sucede con los tramos más altos, donde mientras los asalariados mayores de 50 años son un 23%, los/las congresales de esa edad representan un 34%.

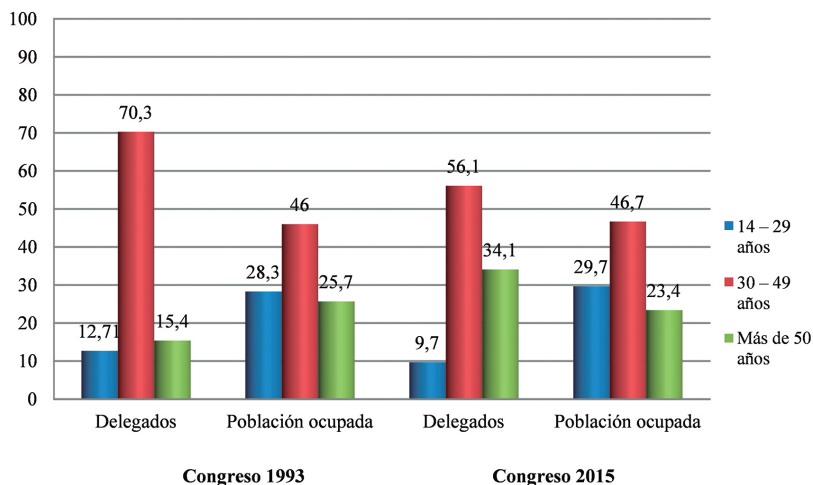
Tabla 3: Encuestados según tramos etarios

Tramos de edad	Pob. Ocupada	Encuesta PIT – CNT
Entre 14 – 19 años	4,0%	0,0%
Entre 20 – 29 años	25,7%	9,7%
Entre 30 – 39	25,8%	26,9%
Entre 40-49	20,9%	29,2%
Entre 50-59	17,2%	27,4%
De 60 y más	6,4%	6,7%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INE – ECH 2014, Encuesta PIT –CNT Junio 2015.

Por último, se comparan los datos obtenidos para la variable edad, tanto de la población encuestada como de la población ocupada, con la información correspondiente al Congreso de 1993 presentada por Supervielle y Gari (1995) (Gráfico 4).

Gráfico 4: Comparación Congreso de 1993 y 2015, distribución etaria en porcentajes



Fuente: INE – ECH 2014, Encuesta PIT –CNT Junio 2015. Datos extraídos de: “El sindicalismo uruguayo: estructura y acción”, (Supervielle y Gari, 1995).

La distribución de la población ocupada se mantiene similar a lo largo de los años en cuanto a la distribución etaria. Sin embargo en lo que hace a los congresales participantes, se registran cambios importantes en el XII Congreso. La participación de los más jóvenes, menores de 29 años, decae en tres puntos porcentuales. La franja de 30 a 49 años también lo hace, en este caso de 70% a 56%. La tercera franja, de 50 años y más, aumenta de un 15% a un 34%. Al desagregar esta última franja, se observa que de ese total, un 27% corresponde al grupo de edad entre 50 y 60 años y sólo un 7% lo superan. La edad promedio de los/las congresales es de 44 años.

Puede afirmarse, en principio, que estas modificaciones son esperables en una organización compleja y de grandes dimensiones, que tiene continuidad en el tiempo e importantes responsabilidades políticas. El Congreso de 1993 estaba a solo 8 años del fin de la dictadura (1973-1985) y ese fue sin duda un período de recomposición de una organización ilegalizada y perseguida duramente en ese período, donde la mayoría de sus dirigentes de relevancia fueron despedidos, encarcelados y/o exiliados. Por lo mismo, se entiende que era esperable que los jóvenes tuvieran una participación relevante en la reconstrucción de los sindicatos.

En 2015, más de 20 años después, se está ante una organización que, luego de esa recomposición y de haber sorteado la década de los 90, exhibe la continuidad de quienes han recorrido una trayectoria en esta organización y hoy ocupan lugares de responsabilidad relevantes.

Distribución territorial

En la Tabla 4 se considera el lugar de residencia actual del trabajador, agregada por regiones del país, tanto para la población ocupada (INE) como para la población encuestada en el Congreso. Existe una correspondencia entre los/las delegados y la distribución general de la población ocupada, en donde la zona sur concentra el 66.1 % de los encuestados en el Congreso y concentra el 60,2% de la población ocupada.

En su conjunto, la distribución en las cuatro regiones indica la existencia de un sindicalismo con inserción en todo el territorio nacional, lo que coincide con el desarrollo del trabajo y las relaciones asalariadas de producción en todo el territorio nacional.

Tabla 4: Lugar de residencia de los congresales y de la población ocupada por regiones del país

Regiones ²	Población encuestada ¹		Población ocupada	
	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%
Norte	84	10,8%	157685	13,1%
Sur	513	66,1%	725802	60,2%
Este	71	9,1%	144631	12,0%
Oeste	108	13,9%	178383	14,8%
Total	776	100,0%	1206501	100,0%

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015, ECH 2014

Si la comparación se realiza entre Montevideo y el resto del país, de acuerdo a lo que expresa la Tabla 5, la participación de la capital es del 50%, modificando sustancialmente la situación de 1993, en donde ese porcentaje ascendía al 70%. Al mismo tiempo, la población ocupada en Montevideo pasa del 51% al 44%, lo cual indica un crecimiento de las relaciones asalariadas en el interior. Ya señalaban Supervielle y Gari en 1995 que el desarrollo de dichas relaciones eran acompañadas por la presencia creciente del

sindicalismo organizado. Lo expuesto refiere a un sindicalismo más descentralizado, menos capitalino, con una importante implantación en todo el territorio nacional y, por lo mismo, con capacidad ampliada de expresar distintas problemáticas e intereses dentro del mundo del trabajo.



Tabla 5: Departamento de residencia de los congresales y de la población ocupada

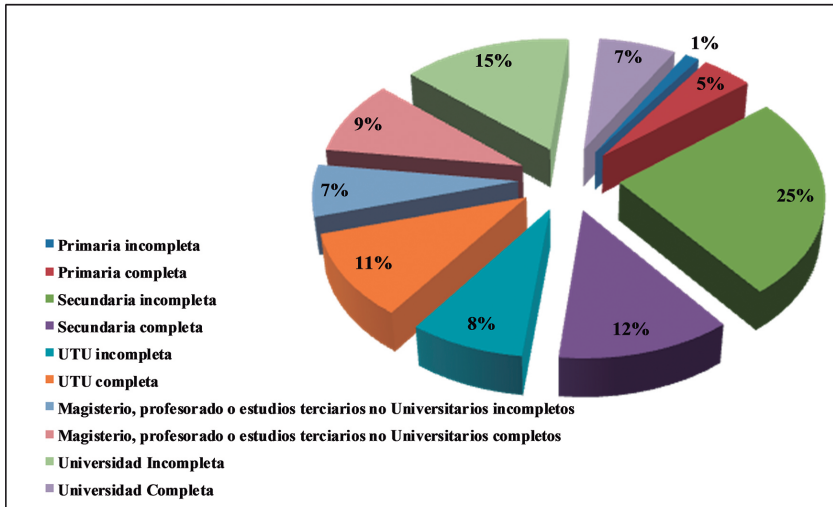
	Población encuestada		Población ocupada
	Datos absolutos	%	%
Montevideo	398	49,94	44,43
Artigas	7	0,88	1,9
Canelones	115	14,43	15,73
Cerro Largo	8	1	1,95
Colonia	20	2,51	3,75
Durazno	9	1,13	1,56
Flores	3	0,38	0,81
Florida	11	1,38	1,85
Lavalleja	13	1,63	1,65
Maldonado	33	4,14	5,35
Paysandú	26	3,26	3,07
Río Negro	16	2,01	1,59
Rivera	8	1	2,48
Rocha	10	1,25	1,84
Salto	28	3,51	3,32
San José	34	4,27	3,1
Soriano	15	1,88	2,12
Tacuarembó	15	1,88	2,3
Treinta y Tres	7	0,88	1,2
Sin dato	21	2,63	0
Total	797	100	100

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015, ECH 2014.

Nivel Educativo de los congresales

En cuanto a la formación de los/las congresales, se informa el alto porcentaje que ha superado los estudios primarios completos (94%). Al mismo tiempo, la mayoría de los congresales (56%) alcanzó niveles intermedios, si bien solo el 23% han culminado ese ciclo. Por otra parte, casi un 40% de los/las delegados presentan enseñanza terciaria o universitaria, habiéndolo concluido un 16% (Gráfico 5).

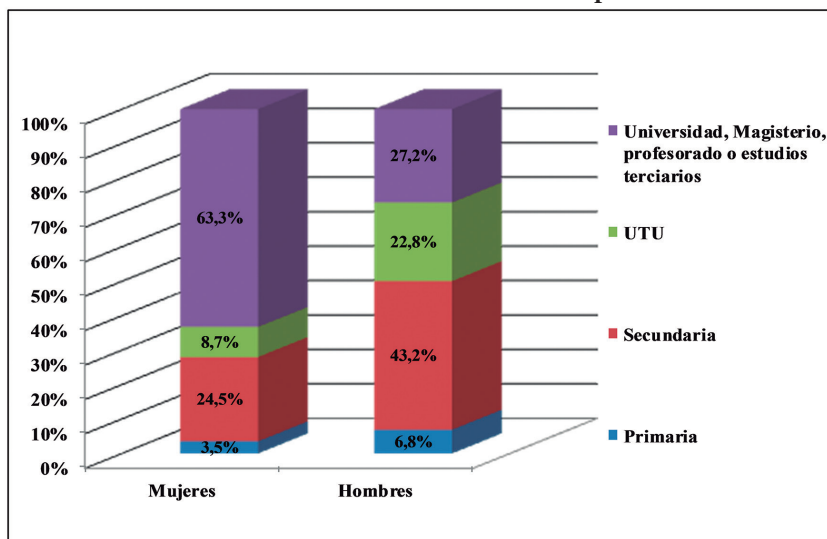
Gráfico 5: Nivel educativo de los congresales



Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

En el Gráfico 6 se agrupan los niveles educativos, más allá que hayan sido o no culminados, discriminándose por sexo. Se observa que las delegadas mujeres pertenecen en su mayoría a estratos educativos superiores, en tanto un 60% han llegado al nivel terciario o universitario. Esto presumiblemente puede corresponder al peso de la cantidad de delegadas de la FUM asignadas al Congreso.

Gráfico 6: Nivel educativo discriminado por sexo³



Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Al comparar con los datos del Congreso de 1993 es importante señalar que se reduce el número de quienes solo cuentan con enseñanza primaria.

Tabla 6: Sexo según nivel educativo en Congreso 1993

	Prim.	Sec.	UTU	UdelaR	Otros	SD	Total
Hombres	54 11,1%	163 33,5%	95 19,5%	105 21,6%	62 12,8%	7 1,5%	486 100%
Mujeres	3 2,5%	41 34,2%	7 5,8%	58 48,3%	10 8,3%	1 0,9%	120 100%
Total	57 9,4%	204 33,7%	102 16,8%	163 26,9%	72 11,9%	8 1,3%	606 100%

Cuadro extraído de “El sindicalismo uruguayo: estructura y acción”,
(Supervielle y Gari, 1995:43).

³ Se quita la categoría “otros” del campo de identidad sexual para esta discriminación por nivel educativo por su baja representatividad en términos estadísticos.

El segundo escalón, enseñanza secundaria, crece 4% con relación a 1993, alcanzando a un 37% de los/las congresales. En cuanto a la enseñanza técnica, crece levemente de un 16.8 a un 19%. Desciende la presencia de universitarios de 26.9 a 22%, sector en el cual también los que no culminaron el ciclo duplican a los que lo culminaron. Es de tener en cuenta que, de cualquier modo, supera el porcentaje de población con nivel terciario – completo e incompleto - en el conjunto de la población del país, que asciende al 18,7% (MEC, 2015)

Como puede apreciarse, si se agrupan los estudios terciarios y universitarios, estos alcanzan un 38%. El conjunto de quienes no tienen ciclos completos en todos los niveles asciende a 56%, concentrados en enseñanza secundaria, técnica y terciaria.

Por último, si se observa que el 57% de los/las congresales tienen niveles de formación técnica, terciaria o profesional, completa o incompleta, es posible pensar que el sindicalismo cuenta hoy con las condiciones de acumular capacidades para innovar y/o profundizar en la elaboración de propuestas y proyectos alternativos, tanto en lo que refiere a sectores específicos del trabajo nacional como en cuanto a los modelos de país.

3.2.2. Perfil ocupacional de los congresales

Para elaborar la discriminación entre trabajadores públicos y privados se consideró el sindicato al que pertenece el/la congresal. En el caso de los sindicatos que integran trabajadores de ambos sectores, se apeló a la variable “lugar de trabajo” para la selección.

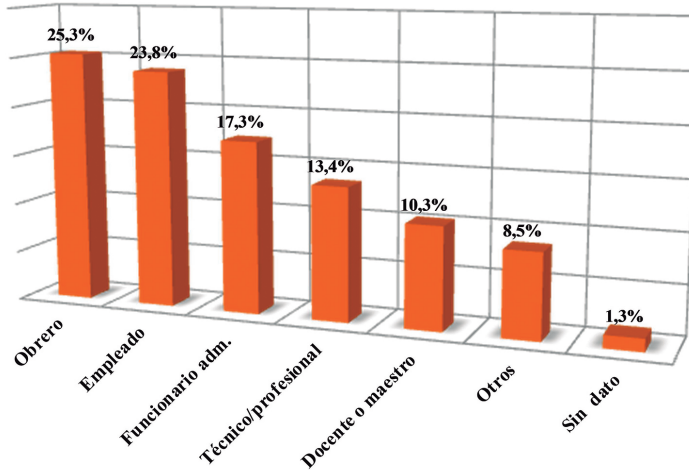
Tabla 7: Distribución congresales y población ocupada.

Congresos 1993 - 2015				
	Ocupados (1992)	Encuesta Congreso 1993	Ocupados (2014)	Encuesta Congreso 2015
Privados	75%	45%	79,6%	52,6%
Públicos	25%	53%	20,4%	46,5%
Sin dato	0%	2%	0,0%	0,9%
Total	100%	100%	100,0%	100,0%

Fuente: INE – ECH 2014, Encuesta PIT –CNT Junio 2015. Datos extraídos de Supervielle y Gari (1995).

En comparación al Congreso del año 1993, crece la participación de los/las congresales de los sectores privados, de un 44.5% a un 52.6%, al mismo tiempo que crecen los ocupados en el sector, pasando de 75% a 79%. El sector público cae 7% en su representación en el Congreso, al igual que el porcentaje de ocupados públicos, que en este último caso disminuye en un 4%. En conclusión, crece levemente la representación proporcional de los privados en comparación con la distribución de los ocupados, manteniéndose una importante sobre representación de los públicos. Es importante también señalar que los privados pasan a ser mayoría en el Congreso, a diferencia de lo que ocurría en el año 1993 (Tabla 7).

Gráfico 7: Cargo que ocupan en el lugar de trabajo los Congresales



Fuente: Encuesta PIT –CNT, Junio 2015

En cuanto a lo presentado en el Gráfico 7 sobre categoría ocupacional, es necesario realizar algunas precisiones. En primer lugar, se descartó utilizar la detallada discriminación de tipos de tareas utilizada por el INE, dado que su gran apertura de perfiles ocupacionales era poco útil desde el punto de vista de los objetivos de esta investigación.

En segundo lugar, se mantuvo una clasificación que permitiera dar continuidad a la línea de investigación de Supervielle y Gari del año 1995, a los efectos de facilitar las comparaciones en cuanto a la evolución del sindicalismo y su asentamiento en los distintos sectores laborales.

En tercer lugar, tratándose de un formulario auto administrado, se procuró registrar la autopercepción del entrevistado. En este sentido se establecieron las categorías presentadas de acuerdo a los criterios que se establecen a continuación, las cuales se entiende que tienen relación con imaginarios colectivos fuertemente instalados en la sociedad uruguaya.

Obrero: incluye trabajadores de la producción industrial directa y/o trabajos manuales. Se auto incluyeron en esta categoría los obreros industriales, de la construcción, pesca, química, entre otros.

Empleado: se incluyeron todas aquellas tareas de servicios complementarios de la producción directa de mercancías, que no implican tareas específicamente administrativas. Típicamente, incluye empleados del sector servicios y comercio.

Funcionario administrativo: define a aquellos trabajadores empleados en la administración de una empresa u otro tipo de organización, que no participan de la producción directa ni del manipuleo de los productos fabricados o mercancías. Se auto identificaron así los empleados bancarios y de oficinas del estado, entre otros.

En cuanto a las categorías de técnicos y profesionales, se incluyeron aquellos trabajadores que tienen formación terciaria, técnica o profesional, que realizan tareas acordes a su formación, excluyendo de ellos a maestros y docentes, los cuales se discriminaron en una categoría aparte.

Puede afirmarse, por otra parte, que la tendencia anotada por Supervielle y Gari en 1995 de que el sindicalismo “pierde su perfil obrero y que se desliza hacia los empleados y funcionarios”, cuando un 33% de los/las congresales eran obreros y en 2015 alcanzan un 25%, se mantiene como tendencia y se profundiza en un momento en que el sindicalismo asiste en su conjunto a un importante crecimiento de su afiliación. Esto se relaciona con contenidos incluidos en los documentos de trabajo del XIIº Congreso, en cuanto a que la tendencia seguida en el modelo de desarrollo ha priorizado en esta última década, entre otros los servicios, no modificando sustancialmente las bases materiales de la producción. El Congreso resolvió al respecto, en sus líneas estratégicas, impulsar el desarrollo industrial en el país. No obstante, puede desencadenarse más de una discusión a partir

de problematizar estos conceptos. Por un lado, una de carácter más estructural y otra más relacionada con la autopercepción. En primer lugar, se mantiene abierta la discusión acerca de si los/las asalariados trabajadores de servicios ligados a la realización final de la producción no deberían ser considerados obreros, en tanto forman parte del circuito productivo integral (Lojkin, 1988). Por otra parte, la mayoría de los discursos de los sindicalistas continúan refiriendo a la “clase trabajadora” cuando hacen referencia al sujeto colectivo que organizan y cuyos intereses conjuntos procuran representar.

En las Tablas 8 y 9 se discriminan los niveles educativos de cada categoría ocupacional para los datos extraídos del Congreso del 2015 y para los datos presentados del Congreso de 1993.

Tabla 8: Tipo de ocupación según nivel educativo – Congreso 2015

	Primaria	Secundaria	UTU	Universidad	Total
Obrero	14,9%	49,5%	27,7%	7,9%	100,0%
Empleado	5,3%	52,1%	21,1%	21,6%	100,0%
Funcionario adm.	2,2%	32,6%	13,0%	52,2%	100,0%
Técnico/ profesional	0,0%	17,0%	20,8%	62,3%	100,0%
Docente o maestro	0,0%	3,7%	0,0%	96,3%	100,0%
Otros	6,0%	44,8%	19,4%	29,9%	100,0%

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Tabla 9: Tipo de ocupación según nivel educativo - Congreso 1993

	Prim.	Sec.	Técnica	Terciaria	Otros	Total
Obrero	20,1%	33,0%	30,4%	6,2%	10,3%	100,0%
Empleado	14,0%	39,0%	14,0%	14,0%	19,0%	100,0%
Funcionario adm.	1,3%	52,3%	4,6%	32,0%	9,8%	100,0%
Técnico/profesional	2,1%	15,8%	17,9%	50,5%	13,7%	100,0%
Docente/maestro	0,0%	5,4%	5,4%	78,4%	10,8%	100,0%

Cuadro extraído de “El sindicalismo uruguayo: estructura y acción”,
(Supervielle y Gari, 1995:55).

En el estudio de 1995, Supervielle y Gari sostienen que los/las delegados/as sindicales están en general sobre-capacitados para la tarea que ejercen. Para llegar a estas conclusiones se parte de algunas definiciones que hoy deberían ser puestas en debate: se afirma allí que los obreros no requieren de formación secundaria, ya que sus tareas están relacionadas con fuerza, resistencia, destreza manual, etc. En cuanto a los/las empleados/as administrativos se sostiene algo similar, ya que se afirma que una formación terciaria no sería necesaria para el nivel de tareas que realizan. Ambas afirmaciones parecen hoy estar en cuestión, ya que se han producido profundas transformaciones en algunos aspectos de la sociedad uruguaya y del mundo del trabajo en particular. Se tiende a una generalización de la enseñanza media y se exigen más niveles de formación en los puestos nuevos de trabajo en sectores de la producción y de los servicios.

Las carencias para jerarquizar y generalizar la educación técnica fueron tema de agenda durante el gobierno 2010-2015 y son señaladas por actores políticos y académicos como uno de los límites para superar el modelo de desarrollo.

Comparando los datos de ambos Congresos se observa que en

todos los tipos de ocupación se registra crecimiento del nivel educativo. En el caso de los/las obreros/as, este crecimiento hace que alcancen el nivel de secundario el 49% de los congresales, lo cual puede asimilarse a la modificación que se produce en el conjunto de la población del país. No sucede lo mismo con el caso de la UTU y/o técnicos, que decrece entre los obreros en 3%. En cuanto a empleados/as y funcionarios/as administrativos, se registra un crecimiento del nivel educativo, pero en este caso alcanzando los niveles terciarios y universitarios.

Formación sindical

Con respecto a la realización de cursos de formación sindical, un 67,9% contestó de manera afirmativa, un 22% nunca había realizado cursos y un 10% no respondió a esta pregunta. Quitando las No respuestas, se discrimina dicha pregunta según nivel educativo y ocupación de los encuestados (Tabla 10).

Tabla 10: Realización de cursos según nivel educativo

	Si	No	Sin dato	Total
Primaria	72,9%	20,8%	6,3%	100,0%
Secundaria	69,3%	20,0%	10,7%	100,0%
UTU	70,5%	16,8%	12,8%	100,0%
Universidad - Terciario - Magisterio – Profesorado	64,4%	26,5%	9,1%	100,0%

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

En todos los casos se observa una alta participación en cursos de capacitación sindical, lo cual habla de una organización donde el carácter “recursivo” (Etkin, 2006), entendido como la capacidad de recrear el saber colectivo de la organización sobre la base de su

propia experiencia, tiene una fuerte presencia (Tabla 11).

Tabla 11: Realización de cursos según ocupación

	Si	No	Sin dato	Total
Obrero	77,7%	16,8%	5,4%	100,0%
Empleado	73,7%	15,8%	10,5%	100,0%
Funcionario adm.	66,7%	23,2%	10,1%	100,0%
Técnico/ profesional	64,5%	24,3%	11,2%	100,0%
Docente o maestro	47,6%	40,2%	12,2%	100,0%
Otros	58,8%	29,4%	11,8%	100,0%

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

3.2.3. Representación de los sindicatos en el Congreso

En la Tabla 12 se listan los 10 primeros sindicatos en función de la cantidad de congresales asignados, con el objetivo de contribuir a analizar la evolución del peso de los mismos en el PIT-CNT.⁴

⁴ En la Tabla 20 de los Anexos se comparan los congresos de 1987, 1990 y 1993, en relación a los 10 primeros sindicatos, en este caso según número de cotizantes.

Tabla 12: Primeros 10 Sindicatos por N° de congresales asignados para participar en el congreso⁵

	Cantidad de delegados asignados al congreso
SUNCA	150
COFE	125
FUS	107
FUM	100
FUECYS	90
AEBU	58
FNM	41
UNTMRA	35
ADEOM	34
FENAPES	33

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Corresponde señalar que el PIT –CNT estableció para el XII° Congreso una representatividad en función de un delegado cada 200 afiliados cotizantes activos. Por lo mismo, los/las 1151 delegados/as habilitados representan a unos 230.000 afiliados cotizantes activos por parte de sus sindicatos ante el PIT-CNT, el que alcanza a una membresía total al momento del congreso de 400.000 afiliados.

La explicación de la brecha consiste en que los afiliados cotizan a su sindicato de pertenencia, no al PIT-CNT, siendo cada sindicato el que aporta a la central la cuota mensual correspondiente a cada afiliado. Es por la cantidad de afiliados cotizantes de cada sindicato ante el PIT – CNT que se establece la representación al Congreso.

⁵ En la Tabla 21 se anexa el total de congresales asignados por sindicato y la cantidad de formularios completados por cada uno.

Hecha esta precisión y con los datos disponibles, se puede observar que en el período 1993 - 2015 cae la participación de los sindicatos públicos entre los diez primeros, lo cual es coincidente con los cambios económicos en el país y las medidas de protección a la actividad sindical (Ver Anexos, Tabla 20). En cambio, durante la década de los 90, la afiliación sindical se mantuvo en el Estado pero cayó notablemente en el área privada. (Mazzuchi, 2006)

Hay que anotar que dentro de los sindicatos públicos crece el peso de los sindicatos de la enseñanza y, en general, el área de la inversión social del Estado, incluyendo la salud, lo cual se corresponde con los acentos puestos en estas áreas por los gobiernos nacionales desde 2005.

En el sector privado aumenta en particular el peso de los sindicatos de la construcción, metalúrgicos, comercio y servicios. Si se agrega a la FUS que nuclea trabajadores de la salud privada, el sector privado ocupa cuatro lugares entre los diez primeros sindicatos, cuando el sector ocupaba dos en el Congreso de 1993.

En el caso de la construcción, que siempre estuvo entre los diez primeros en los congresos de los cuales se dispone de información sistematizada (1987-1990-1993), se mantiene en ese grupo, pero ocupando ahora el primer lugar, luego de revertir una caída permanente en la cantidad de afiliados en los congresos citados.

Sigue presente en los diez primeros lugares el sindicato bancario, de adscripción público-privada, aunque su representación va disminuyendo con el tiempo desde 15000 afiliados en el año 1987, 13000 en 1993, hasta los 11000 actuales.

Con respecto a la discusión sobre el peso de los obreros de la industria en el movimiento sindical, el sindicato de tal característica que se reincorpora a los diez primeros es el metalúrgico, con una representación correspondiente a 7000 afiliados. Junto a la construcción, de neto carácter obrero aunque no perteneciente a la industria fabril, suman un 16% de representación en el Congreso.

Por otra parte, es importante señalar que los 5 sindicatos o federaciones con mayor número de congresales acumulan el 50% de los mismos (572 congresales), lo que posibilitaría acceder a mayorías absolutas en un escenario de votación.

Al mismo tiempo, esto obliga a pensar en torno a cómo repercute en las relaciones de poder dentro del sindicalismo esta disparidad entre estos diez primeros sindicatos, que suman el 67% del total de congresales y la gran dispersión que implica que 62 sindicatos tengan entre todos una representación que alcanza al 33%.

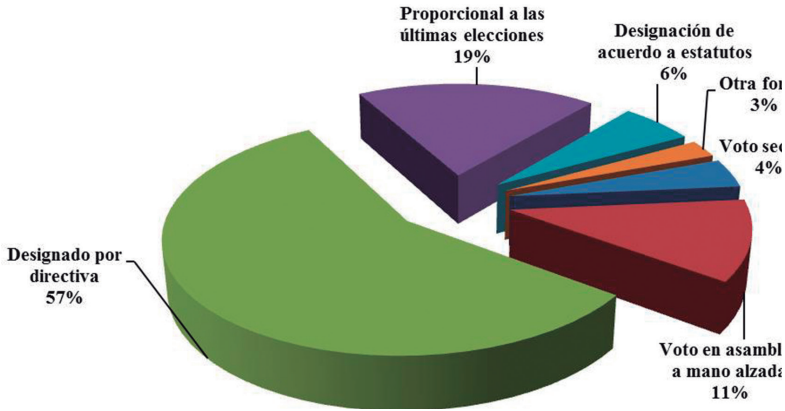
Es de señalar, como contrapeso de esta situación, que el congreso elige una Mesa Representativa como órgano de conducción permanente de funcionamiento mensual, integrada por 44 sindicatos con un voto cada uno, lo cual tiende a dar mayor representatividad a los sindicatos más pequeños, remitiendo a una ingeniería organizacional de gran complejidad ante la cual se asume el desafío de alcanzar acuerdos que incluyan al conjunto del sindicalismo.

3.2.4. Funcionamiento interno de los sindicatos

Forma de ser elegido al Congreso

La pregunta “Forma de ser elegido al congreso por su sindicato” fue contestada por 776 congresales, mientras que 19 no contestaron y 2 fueron consideradas como con errores de llenado (Gráfico 8).

Gráfico 8: Forma de ser elegidos como delegados al congreso



Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

En lo que refiere a la forma de elección de los/las delegados/as al congreso, se agrupan a los designados por comisión directiva y los que corresponden al resultado de las últimas elecciones del sindicato, que en su conjunto suman un 76% de los congresales. Este agrupamiento se fundamenta en que en ambos casos no hay una elección específica para el Congreso, sino que son los órganos permanentes del sindicato, en función de la correlación de fuerzas interna, quien designa los/las representantes. Por otra parte, un 15% surge de la elección por voto secreto o por asamblea a mano alzada, situaciones ambas donde a la inversa que el caso anterior, se dan instancias específicas para la elección de los/las delegados/as. Considerando los datos surgidos del Congreso de 1993, el voto secreto o asamblea a mano alzada constituían un 55% de las formas de elección de los delegados (Supervielle y Gari, 1995).

Se pueden hacer diversas lecturas de esta modificación sustancial en la forma de elección de los delegados al Congreso. Una de las posibles es que en 1993 las formas de democracia directa tenían un mayor peso y ello otorgaba mayor legitimidad al movimiento sindical. Para esta investigación, se considera que las condiciones organizativas y la reducción de su membresía hacían más esperable que se apelara a una elección de delegados en forma

directa a través del voto de los afiliados. En 2015, en cambio, se asiste a un movimiento sindical que crece numéricamente, con organizaciones más estables y consolidadas, que ocupa un lugar en la vida política del país de notoria relevancia y que tiene variadas representaciones institucionales en organismos públicos, procesos estos que se desarrollan y mantienen durante los últimos diez años.

Todos estos aspectos se condicen con un movimiento sindical que ha institucionalizado fuertemente sus organizaciones, tanto los sindicatos o federaciones como los propios ámbitos centrales y/o de coordinación, habiendo crecido las formas de democracia representativa y dando lugar a la elección de estructuras con creciente especialización de funciones y con presencia de mayores niveles de formación.

Participación de los congresales en sus sindicatos

En el relevamiento se consultó a los/las congresales sobre distintos aspectos de su participación en sus sindicatos: consultas sobre el tipo de delegado (de base, de nivel territorial, departamental o nacional), preguntas sobre los cargos que ocupaban en sus sindicatos y también sobre el tiempo de afiliación al mismo. En este apartado se resumen las respuestas obtenidas.

Tabla 13: Tipo de delegados⁶

	Total datos absolutos	%
Delegado de base	262	33%
Delegado nivel territorial	15	2%
Delegado departamental	170	21%
Delegado de nivel nacional	344	43%
Total	791	100%

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

⁶ Se consideran la cantidad de tipos de delegados, o sea una persona puede ser más de un tipo de delegado. Se quitan la cantidad de datos con error o que no contestaron esta pregunta.

Es relevante señalar la autodefinición de un 33% de los congresales como “Delegados de base”, lo cual indica que al mismo tiempo que se institucionaliza el sindicalismo, mantiene en el congreso una fuerte representación de las estructuras por empresa de los sindicatos (Tabla 13).

Tabla 14: Años de los congresales en: la rama de actividad, afiliado al sindicato, delegado (%)

	Tiempo de trabajo en la rama de actividad	Tiempo de afiliado al sindicato	Tiempo de delegado
Menos de 1 años	0,4	0,6	6,4
Entre 1 y 5 años	10,9	13,0	30,5
Entre 5 y 10 años	22,9	30,5	27,3
Entre 10 y 15 años	12,8	13,6	12,2
Entre 15 y 20 años	12,2	9,7	7,1
Entre 20 y 25 años	13,3	9,9	5,2
25 años o más	27,6	22,6	11,3
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

En la Tabla 14 se presenta la distribución del tiempo de afiliación al sindicato de cada congresal, a partir de establecer tres periodos a partir de los cambios ocurridos en las condiciones políticas del país: reconstrucción del sindicalismo en dictadura y primer gobierno electo en democracia (antes de 1990), período de gobiernos de orientación neoliberal (1990-2004) y gobiernos del Frente Amplio (2005-2015).

Tabla 15: Tiempo de los congresales en la rama de actividad, afiliado al sindicato, delegado

	En la rama	Afiliados	Delegados
Antes de 1990	27,6%	22,6%	11,3%
Desde 1990 a 2004	38,3%	33,2%	24,5%
Desde el 2005 en adelante	34,2%	44,1%	64,2%
Total	100%	100%	100%

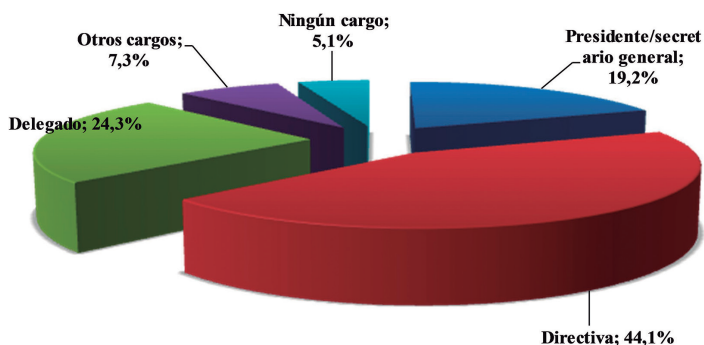
Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Como puede apreciarse, se presenta una distribución de la incorporación de afiliados a los sindicatos en estas tres etapas, con un mayor peso de quienes lo hicieron a partir de 2005 (44%); una importante presencia de los que se incorporan entre 1990 y 2005 (33%) y la permanencia de un núcleo también importante (22%), de quienes provienen del período de recuperación de los sindicatos o el primer gobierno post-dictadura.

Cuando lo remitimos al tiempo como delegados, crece notoriamente la presencia de quienes se integran como delegados/as entre 2005-2015, alcanzando un 64%, mientras que de los restantes corresponden un tercio a los anteriores a 1990 y dos tercios a los que asumieron entre 1990 y 2005.

El Gráfico 9 muestra la distribución de los congresales según el tipo de cargo que tiene en su sindicato y la Tabla 16 expone el promedio de años que tienen afiliados a su sindicato.

Gráfico 9: Cargo que ocupa el congresal en el sindicato (%)



Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Tabla 16: Promedio de años de afiliado y de delegado según cargo que ocupa en el sindicato

	Promedio de años de afiliado al sindicato	Promedio de años de la primer elección como delegados
Presidente/secretario general	15,6	10,4
Directiva	16,1	10,2
Delegado	12,7	8,2
Otros cargos	14,2	10,9
Ningún cargo	10,2	3,7

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Volviendo a los datos relevados sobre edades de los/las congresales, surge que la edad promedio de los mismos es de 44 años, la de quienes ocupan la presidencia en su sindicato es de 46 años, de 45 años la de quienes integran comisiones directivas y de 42 años la de quienes son delegados.

Por otro lado, como se observa en la Tabla 16 en lo que se refiere a la antigüedad como afiliados entre quienes ocupan cargos directivos

en el sindicato, esta oscila entre 15 y 16 años para presidentes o miembros de comisiones directivas y de 10 años para los delegados.

En cuanto a la antigüedad como delegados/as de quienes ocupan dichos cargos, es de 10 años para directivos/as en general y de 8 para quienes son delegados/as en su sindicato.

Puede afirmarse que los cargos sindicales de máxima responsabilidad en los sindicatos se sostienen en muchos años de militancia en el movimiento sindical y que lo mismo sucede aunque en escala descendente para los cargos de delegados de base.

Esto último es particularmente relevante si se tiene en cuenta que diferentes estudios sobre la participación y el compromiso de los/las afiliados/as realizados en sindicatos de otras latitudes ubican al delegado “como el principal, a veces único, contacto que los afiliados tienen con el sindicato. Esto convierte a dicho delegado/a en la cara visible de la organización y en una pieza clave para el fomento del compromiso y de las conductas pro sindicales entre los afiliados” (Zacharewicz, 2012:102).

Por último, se presentan los tipos de cargos ocupados según identidad sexual (Tabla 17), si bien hay que tener presente la diferencia inicial entre cantidad de congresales femeninos y masculinos en el Congreso.

Tabla 17: Cargo que ocupa en el sindicato según identidad sexual

	Femenino	Masculino	Otros	Total
Presidente/ secretario general	22%	78%	0%	100%
Directiva	30%	70%	0%	100%
Delegado	31%	68%	1%	100%
Otros cargos	25%	75%	0%	100%
Ningún cargo	38%	63%	0%	100%

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

Participación en la negociación colectiva y cláusulas de género

Dentro de la encuesta se incluyeron preguntas que aluden a las nuevas preocupaciones y nuevas realidades dentro del sindicalismo en Uruguay, así como de las políticas laborales que se están llevando adelante. Algunas han surgido a partir de las interrogantes cualitativas del proyecto más general que se encuentra en curso, mientras otras han sido sugeridas desde el mismo PIT – CNT (Instituto Cuesta Duarte), como las relacionadas a la participación en la negociación colectiva de los/las delegado/as y el conocimiento sobre distintas cláusulas de género. Se presentan a continuación los principales resultados obtenidos en torno a estas cuestiones.

Con respecto a las cláusulas de género se preguntaba: “las cláusulas de género, igualdad de oportunidades y no discriminación ¿fueron incluidas en las plataformas de negociación de su sindicato?”. A esta respuesta los/las delegados contestaron en un 80% de forma afirmativa. En tanto, a la pregunta: “¿Los convenios que rigen las relaciones laborales en su ámbito de trabajo, incluyen las referidas cláusulas?, un 77% dijo que si se incluían en su sindicato. A los/las congresales que contestaron afirmativamente a la pregunta anterior se les consultó sobre cuáles eran esas cláusulas. La Tabla 18 resume dichas respuestas.

Tabla 18: Cláusulas de género incluidas en los convenios

	Si	No	Total
No discriminación	63%	37%	100%
Igualdad de oportunidades	68%	32%	100%
Protección de la maternidad	63%	37%	100%
Licencias especiales (cuidados)	52%	48%	100%
Lucha contra la violencia doméstica	36%	64%	100%
Protección contra el acoso laboral	57%	43%	100%

Fuente: Encuesta PIT -CNT Junio 2015

Cómo se observa en la Tabla 19, la pregunta relacionada con la participación de los congresales en los consejos de salarios presentó un alto nivel de No respuestas. También corresponde señalar que por cada tipo de negociación se podía responder afirmativa o negativamente, asumiendo que un mismo congresal puede participar en más de un tipo de negociación.

Tabla 19: Participación de los congresales en los Consejos de Salarios

Participación en CS	Cantidad de congresales	Porcentaje
Negociación por empresa		
Si	264	33,1
No	243	30,5
Sin dato	290	36,4
Negociación por rama		
Si	168	21,1
No	286	35,9
Sin dato	343	43,0
Negociación tripartita		
Si	231	29,0
No	235	29,5
Sin dato	331	41,5

Fuente: Encuesta PIT –CNT Junio 2015

3.2.5. Logros, desafíos e importancia de la militancia en la vida del congresal

En este capítulo se da cuenta de las respuestas a tres de las preguntas abiertas del relevamiento:

- ✓ ¿Cuáles han sido para usted los principales logros del sindicalismo en nuestro país?
- ✓ ¿Cuáles serían los principales desafíos que tiene el sindicalismo de ahora en adelante?
- ✓ ¿Su militancia sindical ha sido determinante en otros aspectos de su vida, cuáles?

En el análisis de las respuestas dadas por los congresales optamos por apelar a la referencia conceptual de los planteos de Axel Honneth (2010) referidos al Reconocimiento. Desde esta perspectiva, la justicia debe expresarse no solo en la eliminación de la desigualdad económica, sino también en la prevención de la humillación y en el reconocimiento de la dignidad o la integridad individuales de todos los miembros de la sociedad. Desde este enfoque, la teoría de clases adaptada al capitalismo no se puede limitar al análisis de la distribución de bienes materiales sino que tiene que ser ampliada a la distribución de oportunidades de vida de carácter cultural y psíquico, esto es, formación cultural, reconocimiento social y trabajo que garantice la identidad (Matijasevic, 2015). Para este análisis tomamos en consideración tres esferas del reconocimiento que se plantea desde el enfoque referido: el reconocimiento en el amor, el reconocimiento jurídico y la valoración social. El reconocimiento en el amor implica las relaciones de familia, de amistad y de pareja y tiene como expresión la valoración de sí; el reconocimiento jurídico implica la autopercepción de los sujetos como sujetos de derechos en un contexto de reconocimiento recíproco; mientras que la valoración social o solidaridad refiere al valor atribuido a las propias facultades por parte de una comunidad concreta y permite a los individuos comprenderse como sujetos que poseen habilidades y talentos valiosos para la sociedad. Desde esta perspectiva, el reconocimiento en el amor deriva en autoconfianza, el respeto jurídico en autorespeto y la valoración social en autoaprecio o autoestima.

Con estas tres esferas como marco teórico se analizan las respuestas a las preguntas planteadas. No se realiza una cuantificación de las respuestas sino que se analizan buscando la saturación en las dimensiones y sub - dimensiones propuestas, por lo cual la respuesta de cada congresal puede aportar a la saturación en más de una dimensión.

Visualización de los logros del sindicalismo

En la esfera del reconocimiento jurídico, enmarcamos las respuestas que destacan los logros obtenidos en adquisición o ampliación de derechos, en donde se incluyen aspectos relacionados con el trabajo y sus condiciones, así como otros que hacen a las garantías que amparan la actividad sindical.

Dentro de la esfera de valoración social se encuentran respuestas de carácter más general que hacen referencia a cuestiones políticas y sociales.

Entre los logros en derechos se pueden discriminar: logros salariales, avances en la negociación colectiva, en condiciones de trabajo, leyes laborales, formación u otros beneficios. En tanto, en los logros políticos y sociales se alude a aspectos como aumento de la participación o cantidad de afiliados, unión de la clase obrera, creación de nuevos sindicatos, función política del movimiento.

En principio se debe mencionar que existe una visión positiva de los logros del sindicalismo por parte de los/las congresales, ya que los/las que responden negativamente a esta pregunta son muy pocos y aunque se sumase las no – respuestas, son excepcionales los casos que no pudieron mencionar algún logro del sindicalismo. Por el contrario, en casi todas las respuestas aparece más de un logro y en muchos casos se afirma enfáticamente sobre éstos.

Una segunda discriminación a realizar alude a que la mayoría de los logros están visualizados o concentrados en la esfera del “reconocimiento jurídico”, si bien los logros políticos y sociales incluidos en la esfera de vinculación social también están presentes. Dentro de cada una de estas grandes esferas existe una pluralidad de temáticas mencionadas, pero hay algunas que se repiten en forma destacada.



En lo que respecta a lo que se ha denominado como logros en derechos o esfera de reconocimiento jurídico, se encuentra la creación, reinstalación y participación en los Consejos de Salarios y las leyes de Negociación Colectiva. Esto ha sido sin duda uno de los logros más visualizados por los congresales. También se mencionan de manera reiterada los siguientes asuntos: leyes laborales (dentro de esta se destaca la ley de fuero sindical), derechos de los trabajadores (horas, licencias, trabajo nocturno) y mejoras en las condiciones de trabajo. En tanto, los aumentos salariales, si bien han sido mencionados, no han sido los logros más visualizados por los congresales.

Todos los aspectos mencionados anteriormente surgen analizando el conjunto de los sindicatos. Luego aparecen “otros logros”, un poco más específicos de cada gremio, cómo puede ser la reducción de la jornada laboral, licencias especiales, reducción del peso de la bolsa de portland, entre otros.

En la dimensión de logros políticos y sociales sobresale la importancia de mantener la unidad de la central sindical como uno de los asuntos más mencionados. También han tenido gran importancia la ley de Responsabilidad Penal Empresarial, así como la creación y consolidación de nuevos sindicatos, como es el caso de trabajadores rurales y domésticos, incluyendo los derechos conquistados por los mismos. Según las respuestas de los congresales también se ha ganado en derechos en torno a igualdad de género, salud laboral y formación de los sindicalizados.

A la vez, aparecen como importantes aspectos tales como el aumento en el tamaño de la organización, la consolidación de la clase obrera, mantener el perfil de clase y muchas veces la posibilidad de poner en la agenda del gobierno ciertos temas.

A partir de todas las respuestas que integran la esfera de valoración social en donde se incluía los logros políticos y sociales, el hecho de haber mantenido la unidad del sindicalismo al mismo tiempo que se ha aumentado enormemente la afiliación y la participación,

ha sido visualizado como el gran logro en este aspecto.

Visualización de los desafíos que tiene el sindicalismo

En esta pregunta se relevaron respuestas que dan cuenta de desafíos en torno a las relaciones laborales⁷ y en torno a derechos políticos y sociales. Asimismo, se constata una serie de respuestas que refieren a una mirada que puede tipificarse de “interna” sobre el movimiento sindical.

Se constató a partir de las respuestas de los/las congresales que, en relación a los desafíos del movimiento sindical en las actuales relaciones laborales, se hace referencia a diversos objetivos: conquistar mejoras en las condiciones de trabajo, salarios y negociación colectiva, aumento del salario real, del salario de los “quince mil pesistas”, la recuperación del salario del sector público, equiparación salarial, categorización, reducción de la jornada laboral, políticas de seguridad y salud laboral, políticas de género y de capacitación en general.

Dentro de la esfera de valoración social las respuestas abordan temas sobre la coyuntura nacional e internacional, mejoras de políticas de vivienda, salud, educación, transporte, seguridad, avances sociales (inclusión social, igualdad de oportunidades), reforma del poder judicial, distribución de la riqueza, políticas productivas, ambientales, freno a la especulación económica y a los acuerdos de comercio y servicios (TISA) y la solidaridad internacional.

7 Abordaremos la concepción de las relaciones laborales con la hipótesis central que la existencia de divergencias de intereses de clase no impide realizar acuerdos nacionales para maximizar el desempeño mientras que se negocian los resultados. Esto supone la existencia de actores sociales centralizados y representativos, en particular de un movimiento sindical unificado. La negociación centralizada entre actores sociales acompaña mecanismos de concertación con el Estado para lo vinculado con la legislación y a la política económica y social. En el extremo, el sistema asume un carácter tripartito, conformado por los trabajadores, empresarios y el Estado, que se implementa desde el ingreso al gobierno por parte de la izquierda.

En cuanto a la mirada de los/las congresales al propio PIT-CNT, se constata reiteradamente el desafío de preservar la unidad sindical, la construcción y la “separación de clase”. También se menciona que la renovación generacional logre transmitir “el sentir de unidad y clase”, a la vez que se insiste en la capacitación y formación de nuevos cuadros. Se destaca asimismo la necesidad de una mayor incorporación de la mujer en los ámbitos de decisión. Se deja sentado que una gran cantidad de congresales no responden a esta pregunta.

Importancia de la militancia sindical en otros aspectos de la vida de las y los congresales

Con la referencia de las tres esferas del reconocimiento de Honneth (2010) analizamos las respuestas de los/las congresales, relevando en primer término que la militancia sindical a significado fuertemente las esferas del reconocimiento de sí, determinando movimientos fuertes en relación a la constitución familiar y destacándose que los congresales refieren a la militancia como factor decisivo en la conformación de una pareja y familia con intereses similares. Asimismo, con signo diferente pero con la misma importancia, en la ocurrencia del divorcio, cómo una consecuencia más de la dedicación a la actividad sindical. En esta esfera también se destaca la importancia dada a la asunción de funciones vinculadas a la educación de los hijos en valores de clase.

Por otra parte, se constata una fuerte saturación de contenidos de respuestas en dónde se visualiza una fuerte significación de la esfera del reconocimiento en la valoración social de la militancia y lo que la misma implica desde la perspectiva de la construcción de una mirada solidaria, de clase y en perspectiva de cambio social. Vinculando, además, esta dimensión de la solidaridad, en muchos casos, a acciones territoriales o locales concretas como la participación en experiencias de autogestión de la vivienda o en participación en espacios de acción territoriales (comisiones de vecinos, municipios o alcaldías) como efecto adicional de la valoración de la militancia.

Fueron muy pocos los formularios que no incluyeron respuestas a esta pregunta. Mientras en algunos casos se hizo referencia a que la militancia sindical fue determinante en todos los aspectos de la vida, en un solo caso la respuesta dada hacía referencia a que la militancia no había sido significativa en otros aspectos de la vida.

Considerando que las dos preguntas precedentes en esta sección del formulario hacen referencia a los logros y desafíos del sindicalismo y en relación a los primeros se valoró fuertemente la conquista de nuevos derechos por parte de los trabajadores (esfera jurídica – reconocimiento de derechos), es plausible afirmar que desde la perspectiva de las esferas del reconocimiento, la militancia sindical es fuertemente significativa en todas las dimensiones de la vida de los sindicalistas encuestados durante el congreso.

3.3. Algunas consideraciones

A partir de los datos producidos en función de la información relevada por la encuesta en el XII Congreso (2015) y en relación al V Congreso (1993), se presentan las siguientes conclusiones significativas:

- ✓ Crece la participación de la mujer, aunque mantiene rezago con relación a su participación en el mundo del trabajo.
- ✓ Crece el nivel educativo de los/las congresales, con altos porcentajes de enseñanza media y también terciaria.
- ✓ Un 68% de los/las congresales informan haber realizado cursos de formación sindical.
- ✓ La edad promedio de los/las congresales es de 44 años y 45 la de los/las directivos de los sindicatos, lo cual se relaciona con una organización “madura” y estable en el tiempo.
- ✓ En el mismo sentido, el promedio de antigüedad en sus sindicatos de los/las dirigentes es de 10 años.

- ✓ Un 43% de los/las congresales tiene menos de diez años afiliados a su sindicato, lo cual expone la capacidad del sindicalismo para integrar nuevos afiliados/as a la militancia activa en los sindicatos.
- ✓ Crece la designación al Congreso a través de las directivas de los sindicatos, decayendo las designaciones por asamblea a mano alzada, lo cual es un indicador del crecimiento de las formas de democracia representativa.
- ✓ Existe un importante 33% de delegados/as de empresa en el Congreso. (Tabla 11).
- ✓ Crece la representación de los/las delegados/as del sector privado, que hoy superan en conjunto al sector público, alcanzando cuatro lugares dentro de los diez primeros sindicatos en cuanto a representación en el Congreso.
- ✓ Crece el peso de los sindicatos más grandes y se mantiene la representación ampliada en la Mesa Representativa.
- ✓ Se mantiene la tendencia a reducirse la presencia de los obreros/as en el Congreso, que pasan en 20 años de un 32% a un 25%. El sector de empleados/as que realizan tareas ligadas a la comercialización y/o distribución de bienes alcanza un 24%.
- ✓ El sindicalismo es más descentralizado y menos capitalino que hace veinte años y tiene una importante implantación en todo el territorio nacional, lo que se acompasa con el desarrollo de la población ocupada.

En términos más generales, surge del relevamiento realizado que se está ante una organización fortalecida y que tiene una alta valoración de sí misma, de su creciente capacidad de nuclear a los asalariados del Uruguay, de representar sus intereses, así como acerca de los logros alcanzados en cuanto a sus objetivos en los últimos diez años.



Superados los tiempos más difíciles de la década del 90, cuando Supervielle y Gari (1995) formulaban con acierto que se asistía a “una crisis estructural del sindicalismo”, al presente este se ha fortalecido y constituye un actor de gran relevancia en la vida nacional. Sin duda, los dos factores mencionados entonces como base de aquella crisis se han modificado, invirtiéndose la tendencia en cuanto a la caída de puestos de trabajo y superándose los índices de precariedad laboral que se anotaban para aquel periodo.

En este nuevo marco y en las de las nuevas condiciones políticas producidas a partir de los gobiernos nacionales desde 2005, el sindicalismo no sólo ha logrado aumentar notoriamente su membresía, sino que ha integrado nuevos sectores a la organización sindical, al mismo tiempo que mantenido la capacidad, ya anotada aún en los 90's, de incidir en las decisiones que toma el Estado en múltiples ámbitos.

En aquellas condiciones adversas se resaltaba el riesgo que se rompiera la unidad del sindicalismo nucleado en una sola organización nacional, sometida como estaba la misma a un

conjunto de fuerzas centrífugas que tendían a su desintegración. Supervielle y Gari (1995) mencionaban entonces tres factores que operaban en ese sentido, los que hoy parecen superados: la desaparición de sindicatos, la incapacidad de detener la pérdida de fuentes de trabajo, y la incapacidad de llevar adelante movilizaciones comunes de carácter general.

A partir de 2005 ha crecido el número de sindicatos y se ha logrado una implantación mayor en todo el territorio nacional, se ha incrementado la tasa de ocupación y el PIT – CNT ha tenido una constante capacidad de convocar a medidas generales (Índices de conflictividad. UCU 2005-2015).

A su vez, Supervielle y Gari (1995) señalaban que se estaba produciendo una modificación en la “implantación del sindicalismo uruguayo”, el que estaría perdiendo su original carácter de “sindicalismo obrero”, evolucionando hacia una articulación entre “el sindicalismo de los trabajadores públicos y privados” con centros de atención diferentes, todo lo cual generaba tensiones que podían favorecer la fragmentación del sindicalismo.

Sin duda, estos diferentes centros de atención pueden estar y de hecho están presentes entre sindicatos públicos y privados, lo cual se ha manifestado en distintas tensiones ocurridas en el período analizado. Lejos de minimizar su importancia, sin embargo, es posible señalar algunos cambios significativos. En primer lugar, como ya fue señalado, se está ante la presencia de un sindicalismo ampliado, tanto en sectores sindicalizados como en número de afiliados. Por otra parte, la recuperación de la incidencia de algunos sindicatos obreros, así como el fuerte desarrollo de los sindicatos que representan a los/las trabajadores/as de nuevos sectores de servicios, hizo que la mayoría de los/las delegados/as al XII Congreso sean del sector privado, a diferencia de lo que ocurría en el V Congreso. Estos hechos hacen que aquellas tensiones se produzcan en un marco distinto y que tengan asimismo una relevancia diferente, ya que, como se analiza en el próximo capítulo, los desarrollos y tensiones que atraviesa hoy el movimiento

sindical se han diversificado notoriamente, excediendo con mucho a la problemática de “una articulación entre sindicalismo público y privado”.

Por otra parte, se mantienen otros factores señalados como aglutinantes, como la homogeneidad en la edad de los dirigentes, así como la antigüedad de su militancia en los sindicatos.

Sin duda, un factor aglutinante novedoso que aparece en el período 2005-2015, es el hecho que el sindicalismo logró ir ajustando un posicionamiento común frente al gobierno de izquierda, ante el cual ha logrado mantener su independencia programática y política. Esto se ve reflejado en la escasa respuesta que han tenido los llamados de pequeños sectores sindicales a formar otra central sindical, lo que incluso no fue acompañado por ningún sindicato de los nucleados en el PIT-CNT (La Diaria, 20/05/2014).

Lógicamente, la vastedad de conquistas logradas en diversos terrenos en este período, que merecieron una autovaloración altísima de parte de los congresales, han sido otro factor que ha actuado en favor de la unidad en torno a una herramienta que se visualiza como decisiva para hacerlas posibles.

Retomando la pregunta que dejan planteada Supervielle y Zapirain (2009) acerca de los grados de institucionalización y la producción simbólica de los sindicatos, la presente investigación revelaría que el movimiento sindical, al mismo tiempo que crece numéricamente, se caracteriza en esta etapa por un avance de los aspectos institucionales, tanto en la propia organización como en la valoración de los avances en legislación laboral. Al mismo tiempo, en las apreciaciones de sus militantes aparece una fuerte valoración utópica de la construcción del concepto de clase social, de carácter notoriamente instituyente. Es decir, el primer aspecto orientado por una lógica instrumental y el segundo sustentado en una lógica sustancial sujeta a valores.

LA UNIDAD EN EL SINDICALISMO
URUGUAYO.
EJE CENTRAL DE SU ACCIONAR.

4. La unidad en el sindicalismo uruguayo. Eje central de su accionar

4.1. El sindicalismo como organización

El sindicalismo uruguayo es una construcción que comienza con el último cuarto del siglo XIX, se extiende a lo largo de todo el siglo XX (Zubillaga, Balbis, 1992) e ingresa al siglo XXI. Presenta un momento de inflexión histórico en la formación de la CNT (Convención Nacional de Trabajadores) en 1966, en la cual se unificó el conjunto de sindicatos del país, los cuales, hasta ese momento, se dispersaban en distintos nucleamientos.

Desde la creación de la CNT y de su reconfiguración posterior como PIT – CNT luego de la dictadura, se ha mantenido como una constante el desafío de mantener la unidad del conjunto del sindicalismo. Enfocado este problema desde el ángulo del tipo de organización en la cual se sustenta, el mismo ha estado atravesado por la dualidad “central o convención”, que en términos estrictos remite a la diferenciación entre organización y movimiento. En palabras de uno de sus fundadores:

El estatuto de la CNT, fruto de una larga y trabajosa labor, tuvo la virtud de contemplar todas las opiniones y asegurar de esa manera un funcionamiento armónico de una central no común en el movimiento sindical internacional, en la medida que se integraron a la misma todas las corrientes de pensamiento que nutren ideológicamente a la clase trabajadora. Por eso ni fue tan exigente que resultara inaplicable, ni tan laxo que resultara inexistente, de manera que siendo flexible mantuviera no obstante la debida coherencia en el funcionamiento de la central y la relación de los sindicatos con ella. Estableció claras normas de funcionamiento democrático, participativo, de los sindicatos y de la central, funcionamiento democrático que debía incluir las garantías de un amplio debate, en los sindicatos y en la central, para la toma de decisiones, así como las normas que debían regir el cumplimiento de las resoluciones adoptadas (Turiansky, s/f).

A partir de los planteos de Hall (1983, 33), se concibe una organización del siguiente modo:

...una colectividad con unos límites relativamente identificables, un orden normativo, rangos de autoridad, sistemas de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados; esta colectividad existe de manera relativamente continua en un medio y se embarca en actividades que están relacionadas por lo general con un conjunto de objetivos.

La caracterización permite afirmar que la organización sindical referida reúne en sus cinco décadas de existencia, sin duda, el conjunto de características que Hall reseña, lo cual ha sido motivo de diversos estudios realizados desde distintos ángulos a lo largo del tiempo. Sin pretender ser taxativos: Pintos (1960), Errandonea y Costáble (1969), Sala y Landinelli (1984), Supervielle y Quiñones (2002), Porrini (2004).

En cuanto a reconocer si una colectividad posee unos límites relativamente identificables, uno de los medios lo constituye, además de los elementos formales, el hecho que desde el exterior de la misma, desde más allá de sus fronteras organizativas, la sociedad en general la identifique como tal, incluyendo los poderes políticos, el Estado y los medios de comunicación. En efecto, el PIT – CNT es protagonista permanente en todo lo que tiene que ver con las problemáticas que giran en torno al tema del trabajo en Uruguay y, en diversas ocasiones, asume la representación de otros sectores y de temáticas más diversas.

Posee sin duda un orden normativo, que incluye estatutos, reglamentos y un plano formal de funcionamiento que regla las relaciones internas y sus acciones externas. Asimismo, establece diferentes rangos de autoridad, tratándose de una organización que reconoce autoridades centrales y locales, en un amplio espectro descentralizador, de acuerdo a lo que prevén sus estatutos. Reconociendo los alcances de la libertad de acción, establece una clara indicación de las competencias de los organismos, tanto los deliberativos como los de dirección y ejecutivos. Cuenta con sistemas de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados, conformados por una red de medios y dispositivos de información y comunicación de alcance nacional, tanto del PIT – CNT como

de sus sindicatos, lo que posibilita la difusión y divulgación de información y la intencionalidad organizativa.

Esta colectividad existe de manera relativamente continua en un tiempo y un medio determinado y se embarca en actividades que están relacionadas con un conjunto de objetivos, los cuales se hallan definidos desde sus estatutos y desde sus sucesivos Congresos.

No obstante, la definición de Hall referida tiene que ser complementada con una precisión decisiva: una organización requiere además una identidad común, entendida como aquellos rasgos que “cohesionan la organización hacia adentro y le permiten posicionarse y diferenciarse en su medio (...) procesos identificatorios que mantienen las relaciones y los acuerdos básicos que sustentan a la organización” (Etkin, 2006). Estos procesos son caracterizados como recursivos por Etkin, en el sentido que una organización viable toma como punto de referencia y reitera sus rasgos constitutivos en el marco de su propia actividad, procesando los cambios en el ambiente, al mismo tiempo que manteniendo cohesionada a la organización.

A partir de este concepto de recursividad y de la forma concreta de procesarla, puede asumirse la caracterización de organización que establece Etkin (2006):

(...) un espacio donde conviven orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias. Hay en estas relaciones fuerzas que están operando en un sentido complementario, pero también divergentes o indiferentes (...) “no es el mundo de las armonías, los equilibrios o las certezas”, es un paradigma que “da importancia tanto a los objetivos comunes como al sentido emergente de las interacciones de los grupos”. O sea que coexisten objetivos comunes con otros específicos de los grupos, con lógicas convergentes o divergentes, con grados de poder variable, con presiones y resistencias. Que no necesariamente dan lugar a la ruptura.

Esta perspectiva acerca de las organizaciones, desde un paradigma de la complejidad, reconoce en primer lugar la existencia de

diferentes grupos e intereses en la organización, lo que sin embargo no la hacen inviable. Al mismo tiempo, se aleja de otros enfoques basados en la planificación, el orden y el control, que primaron por décadas en distintos ámbitos, más típicos de la modernidad industrial, los cuales permeaban a las organizaciones sindicales y políticas, confiriéndole a sus estructuras un carácter piramidal y jerárquico, valorizando la unidad de mando (Schvarstein, 2000).

Esta concepción de las organizaciones, donde conviven las “disonancias”, parece adecuarse de manera precisa a la realidad del sindicalismo uruguayo y resulta al mismo tiempo útil para reconocer los procesos que se viven en su seno. Estos procesos están enmarcados por dos tipos de fenómenos, a los que corresponde referirse con detalle.

En primer lugar, desde la misma fundación, se asumió el desafío de la convivencia de grupos diversos, con lógicas e intereses diferentes. Por un lado, porque se reconocía la existencia de una larga historia de desencuentros entre corrientes y sindicatos que expresaban enfoques ideológicos y políticos variados, los que se reflejaban en visiones muchas veces duramente enfrentadas acerca del rol de los sindicatos, sus tácticas, estrategias y formas de organización. Así, en más de una oportunidad, habían fracasado anteriormente intentos de unidad, tal cual registran diversos estudios publicados, en muchos casos, por protagonistas directos de los hechos analizados (Pintos, 1960), (Rodríguez, 1988), (Cores, 1989), (Porrini, 2004), (Rodríguez, 2006).

Ante estado de situación, quienes lograron construir el proyecto de unidad sindical concretado en 1966, no se propusieron eliminar los rasgos reseñados anteriormente, sino que los reconocieron e integraron con toda su complejidad en las definiciones y el formato organizativo acordado en el momento fundacional. La experiencia acumulada de encuentros y desencuentros se resumió en ese momento en el arte de no derrotar y/o excluir a ninguna de las perspectivas sindicales participantes de tamaño desafío. Esto fue posible, además de por la reflexión crítica sobre el pasado de

desencuentros, porque todas y cada una de dichas perspectivas tenía el suficiente peso, desarrollo y vigencia para hacerlo posible. Con las modificaciones que cinco décadas han provocado en el escenario político y sindical, esta realidad mantiene plena vigencia. Su expresión más concreta son hoy las listas a través de las cuales se eligen los distintos niveles de dirección en la central y en los sindicatos, las cuales representan diferentes agrupamientos político - sindicales y sus diversas y cambiantes alianzas.

En segundo lugar, fue considerada la heterogeneidad que se desprende del hecho de representar a sectores de trabajadores muy diversos: públicos y privados, manuales e intelectuales, de la ciudad y del campo, de la industria, el comercio, los servicios, la educación. Con trabajos estables y mejor remunerados y otros de mayor precariedad y menores remuneraciones. El arte de integrar todas las condiciones posibles.

Es atendiendo a estos dos tipos de complejidades que se conforma una de las características identificatorias, constitutivas y singulares del sindicalismo uruguayo: el carácter de “central” de sindicatos al mismo tiempo que “convención”, según su definición estatutaria fundacional. Es decir, al mismo tiempo que aspiró a dotar al movimiento sindical de un accionar conjunto que le otorgara mayor eficacia, reconocía la autonomía de cada uno de los sindicatos (“filiales”) que lo integraban.

Puede afirmarse sin titubeos que este hecho fundacional fechado en 1966 anticipó con una notable originalidad algunas de las principales características del paradigma de la complejidad.

Sin duda, no es este el lugar ni el momento, pero se confluye a partir de esto en una agenda de investigación que posibilite indagar acerca del proceso que hizo posible semejante anticipación conceptual e histórica. Y esto requiere contribuir al ya profuso estudio de los procesos sociales y culturales que atravesaban la sociedad uruguaya de los años 50 y 60 del siglo XX, incluyendo las experiencias de luchas a lo largo de décadas que acumulaban

aquellas organizaciones, mujeres y hombres, con victorias y frustraciones, con experiencias que dotaron a aquellos dirigentes de la sabiduría necesaria para alcanzar los acuerdos que se sintetizaron en el estatuto y en las definiciones que se integran en el mismo.

El contexto conceptual proponía entonces dejar atrás la metáfora de la organización máquina, con cada pieza en su lugar, pasando paulatinamente a la metáfora de la organización organismo, “un ser vivo, adaptándose al medio ambiente, transformándolo y transformándose”, escapando a la ilusión del conocimiento y el dominio total (Schvarstein, 2000). Es probable que esta idea de la organización como un ser vivo y complejo, aunque no aparezca dentro de las formulaciones habituales en el discurso de los dirigentes de la central para referirse a la misma y sus características, esté auto asumida profundamente en este último medio siglo, hecha conocimiento en ese proceso recursivo que señalaba Etkin, y que en ese largo aprendizaje se base en buena medida el logro de mantenerse como una organización única del conjunto del sindicalismo uruguayo. No se está, con el registro de esta concepción, asumiendo un punto superior y/o de llegada conceptual, sino registrando el marco referencial que, en muchos aspectos, se mantiene iniciado el siglo XXI.

Como fuere, la perspectiva organizativa asumida por el PIT – CNT incluye un concepto de autoridad que, por ejemplo, renuncia a estar presente en todos lados y que no pretende dirigirlo todo, Se trata de gobernar la organización, adecuándose muy plásticamente al reconocimiento y el cuidado de la diversidad interna que alberga la misma.

Concomitantemente, existen otros dos elementos que interesa destacar en cuanto al tipo de organización que constituye el sindicalismo uruguayo, ambos referidos a uno de los temas centrales del XII Congreso, la aprobación de modificaciones en el estatuto del PIT – CNT. En primer lugar, por un lado, se estableció la existencia de un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario

General y, por otro, un secretariado ejecutivo de 13 miembros electo por la Mesa Representativa, la que pasó a estar conformada por 44 organizaciones sindicales. El Secretariado tiene amplias facultades, ejerciendo “la representación política (...) la dirección general (...) la gestión administrativa (...) del PIT – CNT” (arts. 30 y 31 del Estatuto). Indudablemente, estas decisiones refuerzan la característica de centralidad de los roles de dirección del conjunto de la organización.

En segundo lugar, el estatuto establece que los dirigentes de la central lo son en tanto representantes de sus organizaciones sindicales de referencia. Así, si son revocados en su mandato en el sindicato donde fueron electos, ya sea en su carácter de dirigentes del mismo o de representantes ante el PIT - CNT, deben dejar su lugar en la dirección de la central, lugar que si mantiene el sindicato respectivo. Este criterio refuerza el carácter de central de sindicatos y no de dirigentes, lo cual da orientaciones precisas acerca de la relación entre lo individual y lo colectivo. Se trata de otra característica distintiva ante otras centrales sindicales, donde el rol de los líderes es central.

En síntesis, puede establecerse que se está ante una organización diferenciada espacial y temporalmente en el seno de la sociedad uruguaya. Presenta características tales que le han conferido los atributos como para sostener su viabilidad y desarrollo unificado a lo largo de cinco décadas. Principalmente, i) el reconocimiento de la diversidad que alberga en su seno, adoptando un formato que los fundadores llamaron “Convención” y ii) la combinación de aspectos de centralización con otros de amplia libertad de los sindicatos filiales, el cual le otorga suma adaptabilidad, tanto en su formato organizativo formal como en sus prácticas cotidianas.

4.2. El sindicalismo como movimiento

Sin embargo, existe otra formulación que suele incluir el discurso de los militantes sindicales en el Uruguay. En efecto, suelen mencionar al “movimiento sindical” para referirse a ese vasto conglomerado

de organizaciones que se nuclean en el PIT – CNT. ¿En qué medida dicha referencia toma elementos conceptuales de las teorías de los movimientos sociales? ¿En qué medida estas pueden dar elementos que permitan afinar aún más la aproximación a la comprensión y a la descripción de las características del sindicalismo uruguayo? ¿Es este a la vez una organización y un movimiento?

Lo primero a precisar es que los movimientos sociales han sido en general identificados con ejes conflictivos de las sociedades modernas no construidos alrededor del clivaje capital/trabajo, por lo que no se ha considerado dentro de este campo de análisis al movimiento sindical (Offe, 1992). Más bien se le excluye específicamente del mismo, considerando que el modelo del estado de bienestar impulsado por la socialdemocracia, habría logrado éxito en cuanto a integrarlo al modelo de desarrollo, absorbiendo sus demandas en el marco del mismo.

Sin embargo, el terreno de la estructura económica y social como eje de conflicto y terreno de acción para la aparición de movimientos sociales, se volvió a instalar a fines del siglo XX, cuando se rompió la hegemonía del pensamiento único post desaparición del campo socialista y se instalaron las movilizaciones alter-mundistas o contra la globalización. Es decir, el conflicto estructural que tenía como base la confrontación del capital con los sindicatos obreros y que parecía desaparecido del mapa, se instala nuevamente y con él estos movimientos (Della Porta y Diani, 2006). A partir de allí se habló de movimientos sociales para referirse a los que coincidieron en Seattle (1999) o en la contra cumbre del G8 en Génova (2001), entre otros.

A pesar de esto, aún hoy, pasada la primera década del siglo XXI, cuando se piensa en los movimientos sociales críticos del capitalismo, no se suele ubicar allí a los sindicatos. Este es el caso, por ejemplo, de determinadas propuestas postcoloniales (De Sousa Santos, 2011). Puede aventurarse que tal vez las razones para esa exclusión hayan estado muy ligadas a la deriva conservadora de la socialdemocracia europea o la influencia sobre los llamados

intelectuales críticos de las teorías del fin del trabajo como eje estructurador central de las sociedades actuales (De la Garza, 2010).

Como ha podido apreciarse, la presente investigación incorpora una visión de revalorización del trabajo y su centralidad, reconociendo que el conflicto estructural está presente como un componente central de las tensiones que atraviesan las sociedades del siglo XXI.

Al mismo tiempo, se instala en una perspectiva que ubica a los actores colectivos del mundo del trabajo como protagonistas principales de los procesos de cambio social. Este concepto puede extenderse tal vez con más pertinencia al caso de América Latina. Es en ese marco que los estudios sobre el sindicalismo, o más en general, la acción colectiva y organizada de los trabajadores (García Linera, 2015), son decisivos para acercarse al conocimiento de los desarrollos concretos de la sociedades latinoamericanas y de las fuerzas en pugna en las mismas, que disputan los diferentes modelos de desarrollo posibles. Esto es particularmente importante en aquellos lugares donde el sindicalismo ha logrado mantener vigencia a lo largo del tiempo, a partir de una doble raigambre, por un lado, representando efectivamente al mundo de los trabajadores y, por el otro, constituyéndose en un actor político relevante e independiente, muchas veces asumiendo demandas ampliadas en representación de otros sectores sociales (Supervielle y Quiñones, 2002).

Mario Diani (1992) sostiene que los movimientos sociales presentan un proceso social diferenciado, mediante los cuales un conjunto de actores, individuales o colectivos, elaboran, a través de diversas acciones, una identidad común. Se involucran en acciones colectivas de carácter conflictivo, con oponentes claramente identificados, unidos a través de densas redes informales.

¿Se puede suponer con cierta certeza que el sindicalismo puede haber mudado de una centralidad organizada, casi en espejo con

la centralidad del capital, a un formato de movimiento que, aún conservando algunas características de aquella centralidad, se haya ido transformando más bien en una red de organizaciones, característica de los movimientos sociales? ¿Sería esta red de organizaciones la que haría posible albergar en un único movimiento sindical a la gran diversidad que hoy alberga el mundo del trabajo y que se cobija bajo una identidad única?

La identidad es una construcción histórica, un imaginario común, una forma peculiar de conceptualizar las relaciones sociales (Margel Santos, 2001), que dota a los integrantes de un movimiento de un sentido de pertenencia común al mismo y a la vez los posiciona en forma diferenciada frente a otros actores sociales, políticos y/o institucionales.

Múltiples elementos acreditan la existencia de una identidad común que alberga al sindicalismo uruguayo. De alguna forma, en cada 1o de Mayo los mismos toman cuerpo en los cánticos, himnos, consignas, carteles, banderas, simbología en general, que rodean esa puesta en escena de los trabajadores, los que allí se auto identifican como una clase y desde ese lugar verticalizan sus propuestas, sus opiniones, sus reclamos a la sociedad toda y a sus instituciones. Estas características identitarias se mantienen en el tiempo y a la vez incorporan nuevos elementos. Así, desde las clásicas banderas rojas y el canto de La Internacional hasta la aparición de los símbolos de la diversidad, de los DDHH o la expresión gráfica del papel de la mujer en el mundo del trabajo.

Porrini (2002) ha señalado como rasgos identitarios del sindicalismo: la definición de clase, el pluralismo, la independencia del Estado y el Capital, la intención programática y la lucha por las libertades y los derechos sociales; a lo cual se pueden agregar importantes jalones históricos, como la Huelga General que, convocada por la CNT, enfrentó al Golpe de Estado que instaló la dictadura en junio de 1973. Identidad que a su vez está también en permanente cambio al enfrentar distintas coyunturas, dado que no solo se diversifica el espacio organizado, sino también y

como no podría ser de otra manera, el tejido social: entre otros, miles de trabajadores independientes, disminución de la confianza en cualquier tipo de instituciones políticas, emprendimientos cooperativos, radicalización de demandas, relaciones de vinculación y autonomía respecto al gobierno nacional.

Esa red de sindicatos filiales está atravesada entonces por múltiples relaciones formales, las previstas en sus estatutos, pero también informales, fundamentalmente las que se establecen entre militantes y sindicatos a través de las corrientes político sindicales, en el marco de las cuales se producen las permanentes negociaciones con las que se acuerdan los posicionamientos que se adoptan día a día. Y es a través de ese proceso, de esa compleja ingeniería de acuerdos, no prevista estrictamente en ningún estatuto, que se procesan los múltiples conflictos y tensiones que atraviesan hoy al mundo del trabajo, mucho más heterogéneo que el de hace 50 años. Y todo esto cobijado bajo el paraguas de una identidad común, la cual no implica la desaparición de las identidades específicas de cada sindicato. Todas ellas han ido variando con el tiempo, conservando elementos que provienen de su misma fundación e incorporando otros acordes a los nuevos tiempos, las nuevas formas de ver la realidad, los nuevos códigos de comunicación y pautas culturales. En este marco, precisamente, una de las principales fortalezas de la identidad común es justamente que no suplanta ni anula las identidades de cada organización. Tampoco en este plano hay una pretensión de centralidad excluyente.

Es notorio que las características anotadas para los movimientos sociales contienen una diferencia con la realidad del movimiento sindical: en este no sólo existen relaciones informales entre organizaciones, sino que existen en primer lugar relaciones estrictamente formales que los vinculan. Esta diferencia es un elemento relevante a estudiar, ya que tal vez contribuya a explicar en buena medida la viabilidad en el tiempo de este formato de organización de los trabajadores. En efecto, uno de los problemas que suelen reconocer los estudios sobre los movimientos sociales es la dificultad que suelen tener para perdurar en el tiempo, más

allá de las ventanas de oportunidad política en las cuales aparecen y se desarrollan (Tilly, 2010). Su carácter de redes informales entre diversas organizaciones e individuos, cada uno de ellos portadores de sus rasgos distintivos, constituye un potencial de desarrollo muy importante en ciertos momentos, al mismo tiempo que genera dificultades para perdurar en el tiempo.

Sin embargo, pueden mencionarse otras dos características que avalan referirse al *movimiento sindical*: su capacidad de representar a los trabajadores no sindicalizados e incluso a otros sectores de la población y su relación en red con otro conjunto de organizaciones sociales de diferente índole.

Respecto al primer aspecto, el PIT – CNT tiende a representar al conjunto de trabajadores asalariados del país. Para ello es decisivo que en los Concejos de Salarios se laude para todos los trabajadores, sindicalizados o no. El alcance de esta “representación” ampliada se puede evaluar a partir de la adhesión que alcanzan los paros generales convocados por la central, los cuales, dependiendo de las coyunturas políticas y sociales, suelen multiplicar varias veces el número de afiliados del conjunto de los sindicatos integrantes de la central.

En cuanto al segundo aspecto, el PIT – CNT se integra en acciones concretas o en coaliciones puntuales en diversos momentos. Incluso, en movimientos de cierta perdurabilidad en el tiempo con diferentes organizaciones sociales y, más aún, en determinadas situaciones en coaliciones que también integran partidos políticos. Esto se ha verificado en diversos plebiscitos alrededor de variadas temáticas de carácter general, como Derechos Humanos, no privatización de empresas del Estado y pautas de ajuste de jubilaciones y pensiones.

4.3. Organización y movimiento. Central y Convención

Puede concluirse entonces que el PIT – CNT es al mismo tiempo una organización y un movimiento. Reúne las características que en general se le reconocen a una organización, diferenciada y actuando en un espacio social determinado. A su vez, esa organización se distingue por desarrollar a lo largo del tiempo un criterio de organicidad sumamente plástico para absorber la diversidad existente en su seno. Complementariamente, lo acerca al carácter de movimiento, especialmente por la existencia en su seno de redes de vinculación informal a través de las cuales se procesan acuerdos y desacuerdos a través de permanentes negociaciones.

Sucede que “las organizaciones y redes no son mutuas exterioridades. Las redes se organizan, las organizaciones son redes” (Leopold, Correa, Lens, 2015).

En este sentido, las categorías de densidad - que registra el nivel de mutua interdependencia - y centralización - que permite relevar en qué medida algunos actores están en mejor posición para controlar los flujos en las redes – pueden dar cuenta del complejo tejido de relaciones, negociaciones, acuerdos y disidencias que se establece entre distintos actores del movimiento sindical en el proceso de tomar decisiones, además de entre estos y otros actores sociales y políticos con los que se involucran en distintos momentos, con distinta duración temporal y alrededor de diferentes causas. Estudiar dichos procesos excede el objetivo de este documento, pero bien puede considerárselo como un asunto a abordar en investigaciones posteriores.

5. Tendencias, tensiones y perspectivas en la coyuntura del XII Congreso

Pasadas cinco décadas desde la fundación de la CNT, el sindicalismo uruguayo asiste a cambios de gran relevancia en diversos aspectos, si es que se sigue lo relevado en el XII Congreso.

Como ya se expuso, creció la representación de las mujeres entre los congresales, creció la representación de los trabajadores privados, creció la implantación del sindicalismo en todo el país, creció el nivel educativo, creció el número de delegados electos por las direcciones sindicales, creció la edad promedio, creció la cantidad de sindicatos representados, creció el peso de los diez sindicatos más grandes. Todo ello en el marco de un crecimiento de la afiliación hasta una cifra que hoy supera los 400 mil afiliados.

A esto hay que agregar cambios en el entorno de la organización. Por ejemplo, la asunción del gobierno de izquierda desde 2005, lo que precipitó un conjunto de leyes que amparan la actividad sindical y, al mismo tiempo, la instalación de los desafíos en cuanto al relacionamiento con un gobierno de izquierda, manteniendo la autonomía. Simultáneamente, reconocidos dirigentes sindicales de primera línea han asumido responsabilidades de gobierno, así como se despliegan diversas representaciones sindicales en diferentes organismos del Estado, en el marco de la nueva estructura institucional construida por los gobiernos desde 2005 (Bergara, 2015). Es decir, se ha generado un ensanchamiento de las responsabilidades y roles del movimiento sindical, lo que es inseparable del despliegue de complejidades incrementadas.

Parece legítimo suponer que el sindicalismo organizado en el PIT-CNT, como cualquier otra macro-organización que sufre semejante cantidad de cambios en su entorno así como en sus propias filas, debe asistir al desarrollo de un conjunto importante de nuevas posibilidades, tensiones y desafíos. Si el desafío central de la organización en estas condiciones es mantener su carácter de representación única de los trabajadores del Uruguay, entonces, la forma en que se encaren dichas tensiones, el proceso concreto a través del cual se articulan, negocian y resuelven los nuevos problemas, dará cuenta de la capacidad de la organización de resolver dichos desafíos y de esa forma poder alcanzar nuevos logros.

La gestión de esa complejidad implica la admisión del grado de

incertidumbre que se introduce de continuo en el horizonte de viabilidad de la organización, cuyo concepto central, ordenador, lo constituye un criterio no finalista, en el sentido de que no se busca ni es posible una síntesis final. Esto implica el reconocimiento de que las tensiones no se resuelven sino que se procesan de forma permanente. No se procura eliminar tensiones, en tanto se las reconoce y se las visualiza como parte del proceso de la propia existencia. Su misma existencia y vitalidad dependen, no de eliminar o resolver las tensiones, sino de alimentarse de ellas. Se trata si del desafío complejo de “gestionar la incertidumbre” (Morin, 1974).

Es necesario entonces estudiar el incremento de la complejidad a partir de los problemas que se introducen cuando se producen modificaciones importantes en el tamaño de una organización. Hall (1983) propone estudiar la relación entre el tamaño de una organización y su complejidad a partir del análisis de tres niveles: dispersión espacial, diferenciación jerárquica y división del trabajo.

En el caso del PIT – CNT y siguiendo los tres niveles propuestos, se está sin duda ante un incremento de la complejidad espacial, en tanto está afinado más que nunca en su historia, en todo el territorio nacional y en la mayoría de los sectores en los que se nuclea la población ocupada del país. Esto introduce desafíos organizativos de relevancia, tanto a nivel del propio PIT – CNT como de aquellos sindicatos que tienen asentamiento en diferentes puntos del país. Se introduce además, a partir de dicha implantación nacional, la introducción de temáticas muy diversas, relacionadas tanto con nuevos sectores sindicalizados - trabajadores rurales, por ejemplo, sectores en desarrollo a partir de los cambios en la estructura productiva (sindicato del papel y la celulosa, ALUR, forestación, arroceros), desarrollo de los sectores de servicios en el interior, particularmente el supermercado y el choque con culturas empresariales menos habituadas a relacionarse con los sindicatos.

Asimismo, existe una importante diferenciación jerárquica, en

tanto posee en su estructura central un conjunto de estamentos de dirección de acuerdo a su estatuto, a lo cual hay que agregar las estructuras de dirección de cada uno de los sindicatos que lo integran. A la vez en algunos casos, se cuenta con federaciones de sindicatos (como sucede con FUECYS), o con Confederaciones Nacionales (como es el caso de COFE). Todas estas estructuras jerárquicas están sometidas a tensiones permanentes en lo que hace a su integración, su representatividad, formatos y roles de las direcciones, así como a la capacidad de dar cuenta de las expectativas de sus afiliados. En muchos casos, según lo relevado en el trabajo de campo realizado por este equipo de investigación en diferentes sindicatos, aumenta la sensación de lejanía que existe entre los delegados de empresa con las direcciones centrales del PIT – CNT.

Esta lejanía puede leerse como un componente de burocratización de la organización, en tanto crece, se disgrega y se pierde relacionamiento entre las partes. Asimismo, como ya fue señalado, puede considerarse también como fortaleza, en tanto ayuda a que la organización permanezca unida y deje procesar en cada parte de la misma sus propias tensiones. En esta última lectura se entiende una lejanía del Secretariado, así percibida desde las bases, no como una disfunción, sino como una potencialidad de la organización en tanto se vuelve más democrática. O dicho de otro modo, puede pensarse también como una sabiduría organizativa que permite procesar las diferentes situaciones existentes en los distintos planos de una organización cuya máxima dirección no pretende ser omnipresente.

Se registra también un grado de complejidad importante en lo que hace a la división del trabajo. Tratándose de sindicatos y no de organizaciones empresariales, puede reformularse la categoría refiriéndola al menos a dos planos diferentes: uno a la diferenciación de funciones en la estructura sindical (Rothschild-Whitt, 1979) y otro referido a las diferenciaciones de los sectores sindicalizados.

En el primer caso, aparecen diferenciaciones entre militantes

dedicados a tiempo completo a la tarea sindical y aquellos que lo hacen a tiempo parcial mientras mantienen su permanencia en su puesto de trabajo. Otro nivel de diferenciación lo constituyen quienes participan de las instancias de negociación colectiva y los militantes que no lo hacen. Puede agregarse además la esfera más amplia aún de los afiliados que no militan en su sindicato. Se constituye de esta manera un espertismo altamente diferenciado entre quienes ocupan roles diferentes, acercándolo en este aspecto al tipo de organización racional burocrática (Rothschild-Whitt, 1979).

En el segundo caso, los sindicatos incluyen en su seno sectores de trabajadores muy diversos: públicos y privados, manuales e intelectuales, de salarios altos, medios y bajos, de la capital y del resto del país, de la ciudad y del campo, de la industria y los servicios, de trabajos estables y precarios, entre otros, lo que hace que se tenga una enorme diversidad de demandas y problemáticas a enfrentar.

En este plano y como un área específica, se pueden mencionar los temas de género. El VIII Congreso (2003) estableció al respecto:

(...) que los Sindicatos reflejen la incorporación progresiva de mujeres de acuerdo a la composición de la fuerza laboral de nuestro país (...) ya sea en cargos de dirección, cupos de formación, o negociación colectiva, como forma de lograr una mayor democratización de la población trabajadora organizada del país.

En 2015, luego del XII Congreso, ninguna mujer estaba integrada al Secretariado Ejecutivo. Ante esta situación, el Secretariado Ejecutivo propuso incorporar a las representantes de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, Departamento de Jóvenes y a la responsable de la Secretaria de DDHH.

Para concluir este apartado se elaboró el Cuadro 1, el que pretende integrar el conjunto de las complejidades en el medio de las cuales se organiza y actúa el movimiento sindical uruguayo en la actualidad

y en particular sus direcciones, tanto a nivel nacional en el PIT - CNT como en los sindicatos filiales. Se trata de desafíos y tensiones que constituyen al mismo tiempo dinamizadores permanentes de su accionar. Y esto es lo que pone la atención sobre las enormes virtudes de la compleja ingeniería en la búsqueda de acuerdos que se desarrolla en la cotidianeidad de la central y en cada uno de los sindicatos que la integran. Existe sin duda un *estilo organizacional sindical* largamente aprendido a lo largo de décadas, el que está en la base de su accionar, en particular en cuanto al desafío permanente de conservar su unidad basada en la capacidad de representación de lo diverso.

Como ya se señaló, constituye un objeto desafiante el estudio específico de cómo se presentan, se reconocen, se abordan y resuelven ese conjunto de tensiones y desafíos que atraviesan al movimiento sindical. Otras investigaciones deberían dar continuidad a la presente, la cual, a partir del XII Congreso procuró señalar algunos aspectos generales del movimiento sindical, protagonista de primera línea para comprender los desarrollos de la sociedad uruguaya.

Cuadro 1: Desafíos, tensiones, líneas de acción y perspectivas a partir del XII Congreso del PIT – CNT

Eje temático	Desafíos y tensiones	Posibles líneas de acción	Perspectivas
Crecimiento numérico.	Incremento de la diversidad de sectores laborales con diferencias de todo tipo. El desafío de incorporar a cientos de miles de nuevos afiliados.	Flexibilidad para que se expresen las diferencias de objetivos y estrategias. Respaldo central a los más rezagados en derechos y salarios.	Incorporar nuevos sectores al movimiento sindical. Dotar de mayor peso político al movimiento. Incorporación de más capacidades.
Desarrollo de la organización, con refuerzo de rasgos de centralización.	Racionalidad instrumental que puede poner en riesgo racionalidad sustantiva. Diferenciación de funciones y desarrollo de elites profesionales.	Incentivar la formación sindical preservando rasgos identitarios. Democratizar el acceso a direcciones. Alta rotación en las representaciones y los cargos de dirección.	Formar nuevas generaciones capaces de transmitir el conocimiento adquirido. Ampliar representaciones en Concejos de Salarios y otras instancias.
Crece el peso de los 5 sindicatos más grandes.	Riesgo de que las decisiones queden en manos de pocos.	Se mantiene representación ampliada en órganos de dirección. Conformación de sindicatos o federaciones por rama.	Posibilidad de evitar la atomización
Alcance nacional	Divergencia de temas. Ensanchamiento territorial de la estructura.	Fortalecimiento de las mesas departamentales y su representación en los órganos de dirección nacionales.	Deja de ser un movimiento metropolitano tanto en cuanto a localización como en cuanto a temas a abordar.

Sindicatos del sector privados y estatales.	Existencia de diferentes problemáticas, objetivos y estrategias.	Habilitar estrategias diferenciadas. Minimizar posiciones centrales ante conflictos sectoriales.	Presencia ampliada en los sectores más dinámicos del desarrollo del capital en el país.
Crece el nivel educativo de los militantes sindicales.	Mayores exigencias de información por parte de los militantes.	Elevar los niveles de formación política y programática.	Crea condiciones para mayor nivel de análisis y de elaboración de propuestas. Mayor capacidad de negociación en conflictos y en Consejos de Salarios.
Crece el número de mujeres.	Escasa o nula representación en la dirección.	Comisiones de género. Cuotificación. Cláusulas de género en los convenios.	Crea las condiciones y la exigencia de dar cabida creciente a las mujeres acorde a su número en el mundo del trabajo.
Corte etario. Crece número de jóvenes afiliados a los sindicatos.	Crece la edad promedio de los dirigentes.	Políticas de integración juvenil.	Asegura continuidad en el tiempo del movimiento.
Participación en organismos del Estado	Riesgos de cooptación, Burocratización, Corrupción.	Elevar el control sindical y social. Transparencia en las informaciones.	Se acumula expertise en dirección de organizaciones complejas. Responsabilidad social.
Rol político del movimiento.	Mantener independencia del gobierno	Programa propio como centro de su accionar permanente.	Crecimiento de su representatividad y autoridad como interlocutor ante el gobierno y los actores políticos en general.

6. Temas para la discusión

- El formato organizativo del PIT-CNT, el conjunto de características que en esta etapa posee el sindicalismo organizado, su sofisticada ingeniería de acuerdos, entendidos como elementos que dotan a la organización de una capacidad de moverse con eficacia en múltiples escenarios, adaptándose hasta el presente con éxito a condiciones cambiantes, tanto en lo que hace a la sociedad en que se desenvuelve como en cuanto a las características de sus propios integrantes, ¿son elementos adecuados y suficientes para mantener su unidad en el marco de las tensiones que lo atraviesan?
- Las subjetividades que se juegan y actúan en el marco del sindicalismo, producidas y productoras en su quehacer cotidiano, ¿tienen potencialidad emancipatoria ligadas a sus fines sustantivos o solamente dan cuenta de una racionalidad instrumental?
- El sindicalismo uruguayo, su expresión organizativa, puesta en juego en el Congreso ¿puede pensarse como un ensamblaje colectivo de enunciación (Guattari, 1989)?. En el sentido de que la organización no sólo toma la palabra, sino que además significa y produce prácticas que a la vez son significantes. Y éstas últimas ¿implican rupturas o cortes en la producción capitalística de sentido?.
- En este marco, se asiste desde el 2005 a un modelo singular de relaciones laborales en Uruguay, en el cual los sindicatos participan activamente en diferentes esferas: negociaciones en los Consejos de Salarios, experiencias de cooperativas, su integración en directorios de empresas del Estado y otras instancias estatales, empresas recuperadas, políticas públicas de producción y empleo. ¿El sindicalismo está en condiciones de sistematizar toda la experiencia acumulada en esos diversos terrenos?

- El sindicalismo, ¿está en condiciones de innovar en nuevas formas de organización del trabajo a partir de iniciativas que puedan modificar la relación de incidencia capital / trabajo liderada hoy por el capital tanto público como privado?

Abordar prácticamente estos interrogantes contribuye al objetivo de cambiar integralmente las condiciones de vida de los trabajadores. Se trata de un desafío que, en última instancia, está condicionado por la correlación de fuerzas sociales entre capital y trabajo. Esta correlación no solo se dirime en el reparto más o menos equitativo de los frutos del trabajo, sino en los objetivos y las condiciones mismas en que este se concibe, se diseña y se realiza en una sociedad dada. Para semejante desafío parece necesario aprender de todo lo realizado, para aunar capacidades y promover las innovaciones que permitan pensar en la superación de los límites del modelo de desarrollo vigente.

7. Bibliografía:

- Bauman, Z. & C. Bordoni (2016) *Estado de crisis*. Paidós. Buenos Aires.
- Bergara, M. (2015). *Las nuevas reglas de juego en Uruguay. Incentivos e Instituciones en una década de reformas*. Facultad de Ciencias Sociales. Udelar. Montevideo.
- Castells, M., & Muñoz de Bustillo, F. (2006). *La sociedad red: una visión global*. Alianza Editorial. Madrid.
- Cores, H. (1989) *Las luchas de los gremios solidarios*. EBO. Montevideo.
- De La Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Anthropos Editorial. Barcelona.
- De Sousa Santos, B.(2011) Introducción. *Las epistemologías del Sur*. Disponible en http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/INTRODUCCION_BSS.pdf
- Della Porta, Diani, M. (2006) *Social Movements. An introduction*. Blackwell Publishing ltd. Oxford.
- Dianni, M. (1992). *The concept of Social Movement*. The sociological Review. No 40. Chicago.
- Errandonea (h), A. y Costábile, D., (1969) *Sindicato y sociedad en el Uruguay*. FCU. Montevideo.
- Etkin, J. (2006). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Gránica. Bs.As.
- Informes de Relaciones Laborales (2010-2015). Facultad de Ciencias Empresariales. Instituto de Relaciones Laborales. Universidad Católica del Uruguay. Disponibles en http://www.ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/fce/i_rrll/2013/indice_conflictividadlaboral_1sem2013.pdf. Ultimo acceso 18/04/2016

- García Linera, A. (2015). *La potencia plebeya: acción colectiva e identidades indígenas, obreras y populares en Bolivia*. Antología y presentación, Pablo Stefanoni. Siglo XXI Editores. México, D. F..
- Guattari, F. (1989) *Cartografías Esquizoanalíticas*, Ed. Manantial. Buenos Aires
- Hall, R. (1983) *Organizaciones: Estructura y Proceso*. Editorial Dossat, S. A. Madrid.
- Honneth, A. (2010). *Reconocimiento y menosprecio. Sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Katz. Madrid.
- Instituto Cuesta Duarte (2014). *Las relaciones laborales en Uruguay: 10 años de cambio*. Montevideo.
- Johnson, N. (2004) *El movimiento sindical uruguayo. En camino hacia la cuota*. Fundación Friedrich Erbert. Depto. de Género del PIT-CNT
- La Diaria. (20/05/2014). Disponible en: <http://ladiaria.com.uy/articulo/2014/5/baja-senal/>.
- Leopold L.; Correa, N & Lens, C. (2006) *Buen gobierno y Liderazgo para Proyectos Organizacionales Colectivos y Transformadores en la segunda década del siglo XXI*. Simposio Liderazgo: una visión interaccional sobre el que hacer de los líderes en las organizaciones. Disponible en: http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/simposio_liderazgo_interaccional_leopold_correalens_junio_2015.pdf. Última visita 12/08/2016
- Lojkin, J. (1988). *La clase obrera, hoy*. Siglo XXI. DF. México.
- Margel Santos, G. (2001) *Entre la incertidumbre y la certeza: una identidad profesional que busca su expresión*. Tesis doctoral. Centro de estudios sociológicos. El Colegio de México. México.

- Matijasevic Arcila, Ma. T. (2015) *Experiencias de reconocimiento y menosprecio en campesinas y campesinos de caldas*. Tesis Doctoral. Centro de estudios avanzados en niños y juventud. Universidad de Manizales- CINDE. Manizales.
- Mazzuchi, G. (2006). *Sindicalización, empleo y salario real*. Conferencia. Disponible en http://www.acadeco.com.uy/files/2006_Sindicatos.pdf. Último acceso 16/08/2016.
- MEC (2015) Logros y nivel educativo alcanzados por la población. Div.de Investigación y estadística (DIE) Dirección de Educación.
- Morin, E. (1974). *El Paradigma Perdido*. Editorial Kairos. Barcelona
- Offe, C. (1992). *Partidos políticos y Nuevos Movimientos Sociales*. Sistema. Madrid
- Olesker, D. (2001). *Crecimiento e inclusión*. Trilce. Montevideo.
- Peralta-Gómez, Ma. C. (2012). *Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo*. Diversitas: Perspectivas en Psicología [edición electrónica], Vol. 8(1)Ene-Jun,165-182.Disponible en: http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_12/vol.8no.1/11_significados_cambios_y_contexto.pdf.
- Perazzo, I. (2012). *El Mercado Laboral Uruguayo en la última década*. Serie Documentos de Trabajo, DT 1/12. Instituto de Economía. Montevideo.
- Pintos, F. (1960) Historia del movimiento obrero del Uruguay. Suplemento de Gaceta de Cultura. Montevideo.
- PIT - CNT (2015) Documento al Congreso. Disponible en: <http://www.pitcnt.uy/index.php/el-pit-cnt/institucional/documentos/item/238-aporte-central-al-xii-congreso-de-alberto-amorin-y-delfi-galbiati>. Último acceso 05/12/2015.

- PIT - CNT (2015) XII Congreso. Reglamento de funcionamiento. Reforma de Estatuto. Documento Base. Impresión PIT-CNT Montevideo.
- PIT - CNT (2015) Documento al Congreso disponible en: <http://www.pitcnt.uy/index.php/el-pit-cnt/institucional/documentos/item/238-aporte-central-al-xii-congreso-de-alberto-amorin-y-delfi-galbiati>. Último acceso 05/12/2015.
- Porrini, R. (2004). *La historia de la clase obrera y los sindicatos en el siglo XX: experiencias y aportes*. Disponible en <http://www.pvp.org.uy/wp-content/uploads/2011/05/porrini.pdf>. Último ingreso 08/06/2016
- Rico, Á (coord.), Demasi, C., Radakovich, R., Wschebor, I., Sanguinetti, V. (2005) *15 días que estremecieron al Uruguay. Golpe de Estado y Huelga General*. Fin de Siglo. Montevideo.
- Rodríguez, E. (1988). *Uruguay. Un movimiento obrero maduro*. EPU. Montevideo.
- Rodríguez, U. (2006) *El sindicalismo uruguayo: a 40 años del congreso de unificación*. Taurus. Montevideo.
- Rothschild-Whitt, J. (1979) *The collectivist Organization: an alternative to rational-bureaucratic models*. In American Sociological Review Vol. 44. New York.
- Sala, L; Landinelli, J, (1984) 50 años del movimiento obrero uruguayo, en Pablo González Casanova (dir.) *Historia del movimiento obrero en América Latina*, Tomo IV, Siglo XXI Editores, pp.251-329. México.
- Schvarstein, L. (2000). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Paidós. Bs As.
- Supervielle, M; Gari, G. (1995). *El sindicalismo Uruguayo: estructura y acción*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.

- Supervielle, M; Quiñones, M. (2003) *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio*. En: El Uruguay desde la sociología: integración, desigualdades sociales, trabajo y educación. Departamento de Sociología, FCS. Montevideo.
- Supervielle, M. - Quiñones, M. (2002) “*Las nuevas funciones del Sindicalismo en Uruguay*”, en Revista Estudios del Trabajo N°22. Asociación Argentina de Estudios del Trabajo. Bs As.
- Supervielle, M – Zapirain H. (2009). *Construyendo futuro con trabajo decente*. FCE. Montevideo.
- Tilly, C. (2010). *Los movimientos sociales*. Critica. Barcelona.
- Turiansky, W. (s/f) disponible en http://www.quehacer.com.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=218:10-de-octubre-de-1966-fundacion-de-la-cnt&catid=55:wladimir-turiansky&Itemid=85. Ultimo ingreso 08/06/2016
- Zacharewicz, T. (2012). Tesis doctoral. Análisis longitudinal de la relación entre el compromiso con el sindicato y las percepciones de apoyo y de instrumentalidad sindical en una muestra de delegados de la unión general de trabajadores. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.
- Zubillaga, C., Balbis, J. (1988). *Historia del movimiento sindical uruguayo*. EBO. Montevideo.

Glosario de siglas

ADEOM	Asociación de Empleados y Obreros Municipales
ADUR	Asociación de Docentes de la Universidad de la República
AEBU	Asociación de Bancarios del Uruguay
AECN	Asociación de Empleados de Casinos Nacionales
AFCAPU	Asociación de Funcionarios de la Caja Profesionales Universitarios
AFCC	Asociación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo
AFFUR	Agremiación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República
AFINCO	Asociación de Funcionarios del Instituto de Colonización
AFJU	Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay
AFPU	Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay
AFULECOM	Asociación de Funcionarios del Legislativo Comunal
AFUPOCEL	Asociación de Funcionarios Policiales de Cerro Largo
AFUTU	Asociación de Funcionarios de UTU
ALUR	Alcoholes del Uruguay
AMEPU	Asociación de Meretrices Públicas
APU	Asociación de la Prensa Uruguaya
ASPOCA	Asociación Policial de Canelones
ATES	Asociación de Trabajadores de Enseñanza Secundaria
ATSS	Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social
AUTE	Agrupación de Funcionarios de UTE
CMN	Centro de Maquinistas Navales
CNT	Convención Nacional de Trabajadores
COFE	Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado
COT	Congreso Obrero Textil
CSIC	Comisión Sectorial de Investigación Científica

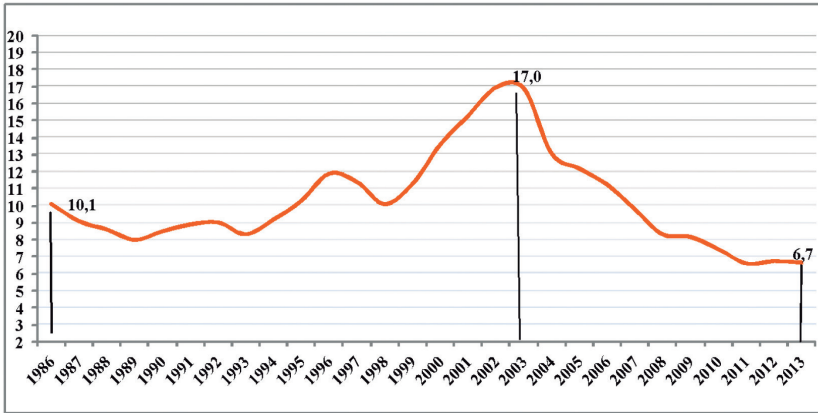
DDHH	Derechos Humanos
ECH	Encuesta Continua de Hogares
FANCAP	Federación Ancap
FENAPES	Federación Nacional de Profesores de Enseñanza Secundaria
FFIPUNE	Federación de Instituciones Públicas No Estatales
FFOSE	Federación de Funcionarios de OSE
FNM	Federación Nacional de Municipales
FOEB	Federación de Obreros y Empleados de la Bebida
FOEMYA	Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines
FOICA	Federación de Obreros de la Industria de la Carne y Afines
FOICA A	Federación de Obreros de la Industria de la Carne y Afines
FOPCU	Federación de Obreros, Papeleros y Cartoneros del Uruguay
FTIL	Federación de Trabajadores de la Industria Láctea
FUECYS	Federación Uruguaya de Empleados de Comercios y Servicios
FUM	Federación Uruguaya de Magisterio
FUS	Federación Uruguaya de la Salud
FUTAA	Federación Uruguaya de Trabajadores de Aviación
ICD	Instituto Cuesta Duarte
INE	Instituto Nacional de Estadística
MEC	Ministerio de Educación y Cultura
Mesa del Pan	Mesa Coordinadora de Sindicatos de las Panificadoras
OFP	Organización de Funcionarios de PLUNA
ONODRA	Organización Nacional de Obreros del Dulce y Ramas Afines
ONU	Organización de Naciones Unidas
PBI	Producto Bruto Interno

PIT – CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores
S.FUNSA	Sindicato de FUNSA
SAG	Sindicato de Artes Gráficas
SAT	Sindicato Autónomo Tabacalero
SIC	Sindicato de la Industria del Cuero
SIFUJUDEMA	Sindicato de Funcionarios de la Junta Departamental de Maldonado
SIMA	Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines
SINPOLUR	Sindicato de Policías del Uruguay
SINTEP	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza Privada
SIPODUR	Sindicato Policial de Durazno
SIPOLMA	Sindicato Policial de Maldonado
SIPOM	Sindicato Policial de Montevideo
SOIMA	Sindicato de Obreros de la Industria Maderera y Afines
SPTT	Sindicato Policial de Treinta y Tres
STIQ	Sindicato de Trabajadores de la Industria Química
SUA A	Sociedad Uruguaya de Actores
SUA V	Sindicato Único de la Aguja y Ramas Afines
SUAMRA	Sindicato Único de Atracciones Mecánicas y Ramas Afines
SUGHU	Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay
SUNCA	Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos
SUNTMA	Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines
SUOPA	Sindicato Único de Obreros, Panaderos y Afines
SUPRA	Sindicato Único Portuario y Ramas Afines
SUTCRA	Sindicato Único del Transporte de Carga y Ramas Afines
SUTD	Sindicato Uruguayo de Trabajadoras Domésticas
SUTEL	Sindicato Único de Telecomunicaciones

SUTETCU	Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Terminal de Cargas del Uruguay
TISA	Tradre In Services Agreement
UAOEGAS	Unión Autónoma de Obreros y Empleados del Gas
UCRUS	Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Solidos
UCU	Universidad Católica del Uruguay
UDELAR	Universidad de la República
UECU	Unión de Empleados Cinematográficos del Uruguay
UF	Unión Ferroviaria
UFC (Codicen)	Unión de Funcionarios
UNATRA	Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines
UNOTT	Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte
UNTMRA	Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines
UOC	Unión de Obreros Curtidores
UTA	Unión de Trabajadores Aceiteros
UTC	Unión de Transportistas de Carga
UTHC	Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas
UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay

ANEXOS 1

Gráfico 10: Evolución de la tasa de desempleo



Fuente: INE - Tasa de desempleo.

Tabla 20: Primeros 10 sindicatos por N° de cotizantes (Congresos 1987, 1990, 1993 y 2015)

Congreso 1987		Congreso 1990		Congreso 1993		Congreso 2015.	
COFE	25508	COFE	26344	COFE	20477	SUNCA	30000
AEBU	15344	AEBU	15476	FNM	16350	COFE	25000
FUS	13400	FUS	13500	FUS	13500	FUS	21400
SUNCA	11156	FNM	13055	AEBU	13377	FUM	20000
FNM	10019	SUNCA	12600	AUTE	9000	FUECYS	18000
COT	9000	AUTE	9000	FUM	9000	AEBU	11600
AUTE	8663	ADEOM (m)	9000	ADEOM (m)	8300	FNM	8200
ADEOM (m)	8417	FUM	8075	SUNCA	8000	UNTMRA	7000
FOT	7664	COT	7700	SUTEL	5500	ADEOM	6800
FUECI	7516	FOT	7500	FFSOSE	5050	FENAPES	6600

Cuadro extraído de “El sindicalismo uruguayo: estructura y acción”, pág. 16. Marcos Supervielle 1995, al que se le suma datos del congreso 2015 a partir de una aproximación que surge de multiplicar la cantidad de Congresales asignados por sindicato por 200.

Tabla 21: Delegados al congreso por sindicato

	Cantidad de delegados asignados al congreso	%	Cantidad de formularios respondidos	%
ADEOM	34	3,0%	31	3,9
ADUR	10	0,9%	10	1,3
AEBU	58	5,0%	28	3,5
AECN	1	0,1%		
AFCAPU	1	0,1%		
AFCC	6	0,5%	5	0,6
AFFUR	11	1,0%	9	1,1
AFINCO	1	0,1%	1	0,1
AFJU	15	1,3%	12	1,5
AFPU	7	0,6%	5	0,6
AFULECOM	1	0,1%	1	0,1
AFUTU	16	1,4%	5	0,6
APU	2	0,2%	2	0,3
ASPOCA*	2	0,2%		
ATES	4	0,3%	4	0,5
ATSS	14	1,2%	10	1,3
AUTE	30	2,6%	23	2,9
CMN	1	0,1%	1	0,1
COFE	125	10,9%	76	9,5
COT	2	0,2%	1	0,1

FANCAP	9	0,8%	9	1,1
FENAPES	33	2,9%	10	1,3
FFIPUNE	4	0,3%	4	0,5
FFOSE	15	1,3%	15	1,9
FNM	41	3,6%	12	1,5
FOEB	15	1,3%	14	1,8
FOEMYA	8	0,7%	8	1,0
FOICA	13	1,1%	4	0,5
FOICAA	2	0,2%	6	0,8
FOPCU	7	0,6%	7	0,9
FTIL	13	1,1%	12	1,5
FUECYS	90	7,8%	65	8,2
FUM	100	8,7%	71	8,9
FUS	107	9,3%	78	9,8
FUTAA (Aero)	1	0,1%	0	0,0
Junta Canel.	1	0,1%	0	0,0
Mesa del Pan	1	0,1%	0	0,0
ONODRA	3	0,3%	2	0,3
S.FUNSA	1	0,1%	0	0,0
SAG	6	0,5%	6	0,8
SAT	1	0,1%	0	0,0
SIFUJUDEMA	1	0,1%	0	0,0
SIMA	5	0,4%	6	0,8
SINPOLUR*	4	0,3%	1	0,1
SINTEP	11	1,0%	6	0,8
SIPODUR*	1	0,1%	0	0,0
SIPOM*	8	0,7%	8	1,0
SOIMA	13	1,1%	8	1,0

ORGANIZACIÓN Y MOVIMIENTO, CENTRAL Y CONVENCION

STIQ	6	0,5%	6	0,8
SUA A	2	0,2%	1	0,1
SUA V	2	0,2%	0	0,0
SUAMRA	1	0,1%	0	0,0
SUGHU	4	0,3%	2	0,3
SUNCA	150	13,0%	126	15,8
SUNTMA	6	0,5%	6	0,8
SUOPA	1	0,1%	0	0,0
SUPRA	7	0,6%	7	0,9
SUTCRA	5	0,4%	5	0,6
SUTD	2	0,2%	2	0,3
SUTEL	24	2,1%	22	2,8
SUTETCU	1	0,1%	0	0,0
UAOEGAS	1	0,1%	0	0,0
UCRUS	1	0,1%	1	0,1
UECU	1	0,1%	0	0,0
UF	4	0,3%	1	0,1
UFC Codicen	4	0,3%	3	0,4
UNOTT	21	1,8%	16	2,0
UNTMRA	35	3,0%	13	1,6
UOC	6	0,5%	6	0,8
UTA	1	0,1%	1	0,1
UTC	1	0,1%	1	0,1
UTHC	10	0,9%	2	0,3
Total	1151	100%	797	100%

ANEXO 2: Formulario encuesta

El PIT-CNT y la Universidad de la República aprobaron el proyecto de investigación "Aportes para la caracterización del sindicalismo uruguayo en el siglo XXI". A los solos efectos de facilitar dicha investigación le solicitamos contestar el siguiente formulario. La información es estrictamente confidencial, sólo será usada con fines estadísticos, amparando las respuestas en la ley Nº 16.616.

P. 1. Marque con una cruz el sindicato al cual pertenece:

ADEOM		ATES		FUM		SIPOM		UCRUS	
ADUR		AUTE		FUS		SOIMA		UECU	
AEBU		CMN		FUTAA (Aero)		SPTT		UNOTT	
AECN		COFE		Junta Canel.		STIQ		UNTMRA	
AFCAPU		COT		Mesa del Pan		SUA A		UOC	
AFCC		FANCAP		OPF		SUNCA		UTA	
AFFUR		FENAPES		ONODRA		SUNTMA		UTC	
AFINCO		FFIPUNE		S.FUNSA		SUOPA		UTHC	
AFJU		FFOSE		SIFUJUDEMA		SUPRA		UF	
AFPU		FNM		SIMA		SUA V		UFC (Codicen)	
AFULECOM		FOEB		SINPOLUR*		SUAMRA		UNATRA	
AFUPOCEL		FOPCU		SAG		SUGHU			
AFUTU		FTIL		SAT		SUTCRA			
AMEPU		FOEMYA		SIC		SUTD			
ATSS		FOICA		SINTEP		SUTEL			
APU		FOICA A		SIPODUR		SUTETCU			
ASPOCA		FUECYS		SIPOLMA		UAEOGAS			

P. 2. Indique el departamento en donde usted vive: _____

P. 3. Indique su edad _____

P. 4. Identidad sexual (marque con una cruz el que corresponda): Femenino Masculino
Otro

P. 5. ¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por usted? **Marcar con una cruz solo una opción**

Primaria incompleta	
Primaria completa	
Secundaria incompleta	
Secundaria completa	
UTU incompleta	
UTU completa	
Magisterio, profesorado o estudios terciarios no Universitarios incompletos	
Magisterio, profesorado o estudios terciarios no Universitarios completos	
Universidad Incompleta	

Universidad Completa	
----------------------	--

P. 6. ¿Ha realizado cursos de formación *sindical*? Sí No

P. 7. ¿Cuál fue el tema del último curso de formación sindical que realizó? _____

P. 8. Indique lugar de trabajo: _____

P. 9. Indique cuánto tiempo hace que trabaja en esta rama de actividad: (Indique meses O años)

_____ Años _____ Meses.

P. 10. Indique el cargo que desempeña en su lugar de trabajo (**Marque con una cruz el que corresponda**):

Obrero	
Empleado	
Funcionario administrativo	
Técnico/profesional	
Docente o maestro	
Otros, especifique _____	

Con respecto a su actividad en el sindicato:

P. 11. ¿Cuánto tiempo hace que está afiliado al sindicato? (Indique en meses o en años)

_____ Años _____ Meses

P. 12. ¿Cuánto tiempo hace que es delegado sindical? (Indique en meses o en años) _____ Años

_____ Meses

P. 13. ¿Marque con una cruz si usted es?:

Delegado de base	
Delegado nivel territorial	
Delegado departamental	
Delegado de nivel nacional	

P. 14. Marque con una cruz el cargo que ocupa en el sindicato:

Presidente/secretario general	
Directiva	
Delegado	
Otros cargos	
Ningún cargo	

P. 15. ¿Usted es congresal (**Marque con una cruz el que corresponda**)?: Titular Suplente

P. 16. ¿Usted participa en las mesas de negociación colectiva de su sindicato? (**Marque con una cruz a qué nivel participa**):

Empresa	
Rama	
Tripartita	

P. 17. Indique la forma en que ha sido elegido para participar de este congreso (Marque con una cruz el que corresponda):

Voto secreto	
Voto en asamblea a mano alzada	
Designado por directiva	
Proporcional a las últimas elecciones	
Designación de acuerdo a estatutos	
Otro, especifique _____	

Pensando en estos últimos años

P. 18. ¿Cuáles han sido para usted los principales logros del sindicalismo en nuestro país? _____

P. 19. ¿Cuáles serían los principales desafíos que tiene el sindicalismo de ahora en adelante?

P. 20. ¿Su militancia sindical ha sido determinante en otros aspectos de su vida, cuáles?

Para finalizar:

P. 21. Las cláusulas de género, igualdad de oportunidades y no discriminación ¿fueron incluidas en las plataformas de negociación de su sindicato? (Marque con una cruz el que corresponda)

Si	
No	
No sabe	

P. 22. ¿Los convenios que rigen las relaciones laborales en su ámbito de trabajo incluyen las referidas cláusulas? (Marque con una cruz el que corresponda)

Si	
No	
No sabe	

P. 23. De ser SI la respuesta, marque con una cruz cuáles fueron incluidas.

No discriminación	
Igualdad de oportunidades	
Protección de la maternidad (lic especiales, sala de amantamiento)	
Licencias especiales (cuidados)	
Cláusulas de lucha conta violencia doméstica	
Cláusulas de protección contra el acoso laboral	

Le agradecemos mucho su colaboración...

Recuerde entregar el formulario al jefe de su delegación!!!