
El sindicalismo y el diálogo social en el Uruguay

Una revisión a sus prácticas actuales

María del Rosario Fariña
Sheila Marx

Sumario: Introducción. 1. Diálogo social. 2. Antecedentes históricos. 3. Un movimiento sindical burocratizado. 3.1 Desde la prehistoria a la burocracia actual. 3.2 La organización de la burocracia. 4. Participación como base del diálogo social. Recomendaciones.

Introducción

En el marco de la convocatoria realizada por la Red Académica de Diálogo Social, para la realización de un trabajo monográfico, es que nosotras, como estudiantes de la Tecnicatura de Relaciones Laborales y como futuras Licenciadas en Psicología, desde nuestra formación en la Universidad de la República, vemos la posibilidad de plasmar interrogantes, planteos, críticas e hipótesis en la realización de este escrito en torno a la noción de diálogo social.

La finalidad, es establecer una nueva herramienta de trabajo, que nos permita a los distintos profesionales vinculados al y desde el mundo del trabajo, generar un campo de diálogo y construcción basados en los principios universitarios de la ex-

tensión, investigación y formación en el constante ir y venir con la sociedad.

Para ello intentamos resumir aquellos conocimientos que hemos ido adquiriendo en la (in)formación que nos brindan las disciplinas antes mencionadas y las experiencias personales en torno al campo laboral, desde las pasantías y el constante encuentro con el mundo del trabajo a la hora de la búsqueda en el mercado de la oferta y la demanda de empleo.

El presente trabajo se centra en el movimiento sindical y sus estrategias para la consecución de sus objetivos, enmarcados en el diálogo social.

La descripción del movimiento sindical nos lleva a considerarlo como conservador, carente de poder, con poca representatividad, dificultades de convocatoria,

burocratizado y que refleja el orden social conservador del país.

Todo lo anterior dificulta llevar adelante cualquier tipo de diálogo social, particularmente en la defensa de las condiciones laborales a través de la negociación colectiva. Por lo que destacaremos este último concepto y en relación al mismo, el de conflicto laboral, en el cual se enmarcan las prácticas reivindicativas, como ser la huelga general y el paro, medidas que han tomado el mismo estatuto de importancia, aunque en contraposición con la negociación colectiva. Considerando estos elementos atravesados por el fenómeno de la participación, variable fundamental en el desarrollo de la democracia. Entendiendo que la misma se funda en la conformación de espacios de representación ciudadana, para el ejercicio de los derechos humanos, entre los cuales se encuentran el de: reunión, libre expresión, libertad de pensamiento, etc.

El trabajo es el pilar fundamental en la elaboración de esta monografía, ya que transversalizando nuestras conformaciones sociales, genera nuevos campos discursivos. Aquellos que impactan en la identidad de los individuos, produciendo subjetividad, entendida como aquellas formas de ser y estar en el mundo, que hemos podido darnos en la cotidianidad.

En suma, la promoción del diálogo social es una práctica que favorecería el reforzamiento del sindicalismo y por ende de los trabajadores:

“... los empleadores y los trabajadores ocupen el lugar que les corresponde. Conocen mejor que nadie el impacto de las decisiones políticas en la empresa y

en el lugar de trabajo. Han demostrado que, cuando hay efectivamente un diálogo social, esto contribuye a la estabilidad y la seguridad para todos”.¹

1. Diálogo social

Para iniciar este trabajo nos proponemos una revisión crítica de la noción de “diálogo social”, basado en la amplitud de la misma, debido a que implica desde el intercambio de información hasta la negociación colectiva, pasando por la consulta y la suscripción de acuerdos. En este sentido, es que creemos que la amplitud de la noción va en detrimento de las posibilidades de su abordaje e implementación, descuidando la importancia de los elementos que la componen y de la noción misma.

Comenzaremos con la definición establecida por la OIT:

*“Según la define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información– entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La definición y el concepto de diálogo social varía en función del país o de la región de que se trate y no tiene todavía una formulación definitiva.”*²

Es de destacar que la elección de la definición de la OIT está basada en su po-

¹ Memoria del Director General de la OIT, “Superar la pobreza mediante el trabajo”, versión electrónica, 2003, p. 13.

² Pág. web de la Organización Internacional del Trabajo.

sición como órgano central a nivel internacional, en torno a las políticas y acciones relacionadas al mundo del trabajo y teniendo en cuenta que nuestro país ratifica sus ordenanzas.

Entender el diálogo social desde la definición antes mencionada, es tener en cuenta que ella implica una concepción política e ideológica. Optar por la enunciación de la OIT para el inicio de este trabajo, implicó tomar conciencia de que es una definición utópica, que involucra una expresión de deseo. Quizás esto se afirme en la dificultad que existe para delimitar el concepto, y desde allí la consiguiente dificultad para darle un sustento jurídico.

En este entramado de ideas e intenciones, parece diluirse el verdadero sentido de lo que sería el diálogo social, sumado a lo cual se nos plantea la siguiente interrogante: de no existir estas prácticas, ¿implica que no existe diálogo social?

En realidad, el diálogo social o las formas que éste toma, no varían sustancialmente según la ciudad o el país, su materialización mantiene figuras similares, más allá de los límites geográficos y de las denominaciones. Lo que parece variar de un país a otro, es la coyuntura en la que se deben apoyar estos emprendimientos. Una coyuntura que implica un devenir histórico del país, de las organizaciones gubernamentales, sindicales y empresariales que lo constituyen; sus desarrollos, políticas, su accionar diario y la consideración o no de estos actores como los legítimos participantes de las relaciones laborales.

Es indiscutible que los mismos tienen una amplia incidencia en lo que hace a la vida económica y social de un país, prin-

cialmente aquel que tome el modelo democrático participativo de gobierno. Así como también, es indiscutible que estos actores de las relaciones laborales manejan en sus discursos y acciones diarias el concepto de diálogo social y aquellos que éste incluye.

Estamos convencidas de que estos actores comparten el deseo de bienestar económico y social, pero más importante aún es que los intereses y medios para lograr este objetivo difieren marcadamente, según el lugar que ocupe cada uno de ellos dentro de la sociedad. Así como un empresario pretende políticas económicas que favorezcan su emprendimiento, un trabajador buscará reivindicaciones de tipo proteccionista de su puesto de trabajo.

El neoliberalismo y sus políticas pretenden dejar el devenir del mundo del trabajo en manos del mercado, lo que ha hecho que los trabajadores se vean desprotegidos frente a aquellos que influyen en él directamente. A esto se suma la retracción del Estado de su rol de contralor e intermediario entre las fuerzas del mercado y la clase obrera. Estos espacios vacíos llevan a que las organizaciones sindicales deban establecer sus líneas de acción en la defensa de sus derechos, más que en el mejoramiento de su situación actual.

2. Antecedentes históricos

En este sentido, que da cuenta de las diferencias entre los actores de las relaciones laborales, es que entendimos relevante el papel desarrollado por el movimiento sindical, en el marco del diálogo social en nuestro país. Considerando que la historia

de los trabajadores y las formas que se han dado de organización, íntimamente relacionadas con la historia nacional, nos permiten evocar acontecimientos que fueron hitos que marcaron, y marcan a fuego, su devenir.

Por ello rescatamos de la historia de la organización sindical, los innumerables conflictos que acaecieron a lo largo de todo el siglo pasado, éste les representa una etapa evolutiva importante. Su razón social, que le da cabida en la realidad de nuestro país, sus vínculos con los movimientos intelectuales, sus representantes y organizaciones basadas en diferentes corrientes ideológicas, de las que se destacan el socialismo y anarquismo que han calado hondo en la historia de las organizaciones sindicales.

Desde 1900 hacia delante, éste tiene una impronta obrera, con la conformación y sustento de movimientos huelguistas por reclamos salariales y de la duración de la jornada de trabajo, reivindicaciones que marcan un período de ardua lucha.

En contrapartida, las acciones represivas, los conflictos con las autoridades gubernamentales y la ley, a través de la prohibición de reuniones, clausura de locales, hasta la prisión de algunos de sus dirigentes (situaciones que se agudizan en las respectivas instancias dictatoriales) van desgastando, debilitando las fuerzas del movimiento obrero.

Sumado a esto, las crisis del capitalismo, con sus fuertes embates al movimiento de trabajadores, que se contraponen a momentos de euforia y energía con la Revolución Rusa y las conquistas social-comunistas con sus repercusiones en todo el mundo.

Para finales de la Primera Guerra Mundial, el país, que se sentía la Suiza de América, cae en cuentas de que las repercusiones a nivel de la economía son de carácter negativo, se da una masiva desocupación, no están cubiertas las necesidades básicas de los trabajadores, elementos que preocupan a sus organizaciones. Estos embates se agravan con los coletazos de la crisis del año 29 y los consiguientes quiebres que ésta genera y que aún hoy se arrastran.

Mientras la coyuntura en la que se mueven las organizaciones sindicales es conflictiva, la interna de estos movimientos no se aleja de los enfrentamientos entre las distintas posturas ideológicas que más que enriquecerlo, lo fraccionan y generan un alejamiento de los trabajadores.

Para los años 1941 y 1942 se observa una posibilidad de diálogo entre las distintas organizaciones; estos años llevaron a que se reagruparan pero sin pensar en las diferencias, dejándolas atrás; elemento que resurge en el año 1943 con el conflicto del Frigorífico Nacional.³

Estos nuevos enfrentamientos, para algunos implican una importante pérdida de fuerza del movimiento aunque consiguen establecer los Consejos de Salarios, paso importante que marca aún hoy el devenir de la entidad.

El vínculo con los distintos gobiernos ha tenido sus momentos de gran tensión, con los intentos por parte de varios mandatarios para implementar reglamentaciones, con el consiguiente control que esto

³ D'Elía, G., "Movimiento sindical" de *Colección Nuestra Tierra*, ed., Nuestra Tierra, Montevideo, 1969.

implica; sin considerar los gobiernos de facto acaecidos en el pasado siglo.

El lazo de estas organizaciones con la Universidad, principalmente con los estudiantes, lleva a la reunificación del movimiento con la creación de la Central Única en el año 1955 que deviene entre 1964 y 1966 en la creación de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) que es vivida como un triunfo de la clase obrera.

Es claro en la historia del movimiento sindical de nuestro país, elemento que es valorado por distintas personalidades, el triunfo en mantenerse diferenciados de los movimientos empresariales, autonomías que, no podemos engañarnos, son relativas.

Lo que es inconfundible es su figuración como una fuerza social en constante lucha por las reivindicaciones políticas, sociales y económicas, una fuerza social que sufre un franco debilitamiento. El mismo se inscribe a la interna de sus filas generando grietas en su identidad, que hacen al replanteo de su lugar en la sociedad y a la interna de las relaciones laborales, así como de sus funciones.

En el año 1973 se disuelve el Parlamento Nacional, lo que genera una huelga general, de este modo las relaciones laborales prácticamente desaparecen.

El 30 de junio de 1973, el gobierno de facto, declara ilegal a la CNT a lo que se suma la detención de dirigentes y militantes; el 4 de agosto se decreta autorizar los despidos, sin indemnización, de los trabajadores que participaban de la huelga.

El 9 de agosto se realiza una marcha la que es duramente reprimida, dos semanas

después, el 24 de agosto, se decide levantar la huelga general.

En 1982, los trabajadores, se organizan por empresa en la integración del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), con la consigna: salario, libertad, trabajo y amnistía. Con esta organización se pretende unificar a las organizaciones laborales dispersas y se concreta la vuelta a escena del movimiento obrero.

Para 1984, en la fecha del 1° de mayo, se hace fuerte la presencia de los trabajadores, con 300.000 personas que acuden al acto convocado por el PIT-CNT bajo la consigna: *“PIT-CNT un solo movimiento sindical, libertad, trabajo, salario, amnistía general e irrestricta, aparición con vida de los desaparecidos, nunca más rehenes”*.

En el período de facto, los Consejos de Salarios no se convocan hasta la restauración de la democracia en 1984. En este período, el salario sufre una reducción cercana al 50% (dependiendo del año que se compare),⁴ por lo que la principal demanda de los sindicatos en los primeros años democráticos, será la mejora salarial.

Los Consejos de Salarios, instituto del sistema laboral en nuestro país, son convocados hasta los años noventa, década en la que se realizan una serie de transformaciones profundas en el país, como ser: apertura económica, fenómeno acelerado por la concreción del Mercosur; reforma del Estado, con un repliegue de la intervención estatal en la economía. En este senti-

⁴ Rodríguez, J. M., Transformación de las relaciones laborales: algunos temas polémicos y desafíos de los actores sociales, en *Revista de Relaciones Laborales*, N° 1.

do el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), organismo representante del Poder Ejecutivo y convocante de los Consejos, se retira de las negociaciones y deja de convocarlos, en consonancia con esto, el Poder Ejecutivo deja de homologar los acuerdos a los que se arriba.

Como contraparte, el movimiento sindical se opone contundentemente a las modificaciones laborales y a la no convocatoria de los Consejos de Salarios, ya que esto implica la no obligatoriedad de los empresarios a sentarse a negociar. Este aspecto, deja al sindicalismo sin un elemento central que le daba fuerza; ya que su principal demanda es salarial, la estructura de los Consejos de Salarios era una herramienta central de su éxito representando a los trabajadores. Aunque podía llamarse a la negociación por empresa, esto se dificulta, porque la mayoría de las empresas tienen menos de veinte trabajadores y no todas cuentan con un sindicato, siendo amparados por los convenios que se realizaban a nivel de rama de actividad en los Consejos de Salarios.

Al perderse este espacio de negociación, los resultados del movimiento se ven mermados, generándose una serie de problemas a su interna. A estas dificultades, se suma que en las negociaciones de empresa empiezan a plantearse, por parte de los empresarios, una serie de elementos que no hacen a lo salarial, sino a un conjunto de medidas que implican modificaciones de las condiciones laborales, producto de la flexibilización y de falta de ingerencia por parte del Estado.

Otro aspecto que marca la necesidad del cambio de la organización sindical, hace al viraje de la economía, en el sentido de

la apertura del mercado a los productos de otros países, principalmente a los integrantes del Mercosur; así como un desplazamiento hacia el área de los servicios apoyado por el gobierno de turno.

Esto desencadena las dificultades para competir que sufre la producción nacional, generando el cierre de gran cantidad de fábricas, con el resultado de la disminución del sindicalismo industrial. Este último, aportaba una visión más acertada acerca de la situación del conjunto de los obreros, por lo que un movimiento sindical marcadamente fabril pierde un pilar de su estructura.

En relación a la rama de los servicios, aún en la actualidad no se ha logrado conformar un sindicalismo constante, sino que se genera a punto de partida de momentos de crisis, sin poder mantener una continuidad.

A pesar de todos estos profundos cambios en el país, que influyen directamente en el funcionamiento del movimiento sindical y de las organizaciones de empleadores, el sindicalismo mantiene las prácticas que en el contexto anterior procuraban logros importantes; tampoco se ha logrado afiliar a una serie de trabajadores jóvenes que no fueron testigos de los logros en la reivindicación obrera.

Así mismo, hay que acotar que en los primeros años del siglo XXI, se vivió una crisis económica, que produjo una crisis generalizada del empleo. Esto hace a un exceso de demanda de empleo, elemento que se visualiza de forma indirecta a través de las tasas de desempleo, lo que llevó a una devaluación notoria del salario. De esta manera, el conjunto de los trabajado-

res es presa fácil de demandas de empresarios, ya que si se pierde el empleo será muy difícil encontrar uno nuevo, y si se obtiene alguno, las condiciones laborales probablemente sean peores que en el anterior.

Un elemento que posibilita esta situación es la falta de protección del sindicalista, principalmente a nivel privado, ya que si bien nuestro país ratificó el Convenio N° 87 de la OIT, acerca de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la puesta en marcha de las estructuras necesarias para llevarlo a cabo aún son inexistentes, por lo que la persecución sindical velada, continúa siendo un problema central para la defensa de los derechos de los trabajadores.

3. Un movimiento sindical burocratizado

3.1 Desde la prehistoria a la burocracia actual

Los elementos que hemos ido rescatando a través de los antecedentes históricos hacen a la importancia que reviste el recalcar aspectos de la idiosincrasia de nuestro país, de modo de darle un sustento a aquello a lo que nos remitiremos.

El nuestro es un país que vive del recuerdo: ganamos el mundial de fútbol en el cincuenta, fuimos la Suiza de América a principios del siglo XX, somos el único país del mundo que celebra la “noche de la nostalgia”; la frase que impera es: “*todo tiempo pasado fue mejor*”.

En la actualidad, hace tres mundiales que no participamos, vivimos una recesión económica que se arrastra desde hace diez años, en el año 2002 hicimos crisis en consonancia con la situación que se estaba dando en los países de la región. Los índices de pobreza, desempleo y desnutrición han alcanzado cifras inimaginables hace veinte años atrás.

La organización sindical, sin acomodarse a los ritmos sociales, se estanca y aferra a un pasado mejor. Un país donde la gran industria (textil, frigorífica, lanar, etc.) imperaba, hoy, la flexibilización laboral, la tercerización y la concentración de los trabajadores en la rama de servicios, hace apremiante el cuestionamiento de la estructura de los sindicatos.

En este continuo, el movimiento sindical se instala como una organización que fundamenta sus prácticas en tiempos pasados, funcionando de forma *conservadoramente revolucionaria*.

Esto último se explica en que su objetivo principal es generar cambios en la situación de la clase asalariada, pero lo intenta de un modo que tiene más de un siglo de existencia.

Así como hay una tradición en la existencia de estos actores, hay una tradición en sus formas de acción que ha quedado enquistada en su identidad y que por tanto, los definen y particularizan.

Schvarstein⁵ dice que: “*El esquema burocrático perdura porque se instala*

⁵ Leonardo Schvarstein estudió Ingeniería Industrial y Psicología Social. Es consultor internacional en organización, ha trabajado en América Latina y en Estados Unidos en compañías privadas,

como una forma de ser y tiene mecanismos encargados de reforzarlo”.⁶

Si realizamos una conexión entre los apartados anteriores y el que en este momento nos convoca, podremos captar un espacio de análisis que se va enriqueciendo desde distintas líneas que lo atraviesan. El movimiento sindical, su devenir, da cuenta de la capacidad de escucha que ha podido tener a los acontecimientos que se han presentado en la coyuntura que lo alberga y de las formas que ha podido darse para llevar adelante sus propósitos.

En los últimos tiempos, la acción sindical no ha obtenido éxitos contundentes. Un ejemplo de ello en la práctica, es que los paros generales se anuncian con un mes de anticipación, lo que permite establecer medidas de reorganización ante los posibles problemas que puedan surgir. Esto hace que la medida pase de ser una reivindicación a ser un día de descanso, con la consiguiente pérdida de la posibilidad de generar cambios y de aunar a las personas con un objetivo común.

Entendemos que esto estaría en consonancia con una cierta cristalización en sus prácticas y objetivos, lo que se constata en la poca sindicalización de los jóvenes y principalmente la falta de participación, sumada al descreimiento generalizado.

De allí sus dificultades para materializar sus acciones, lo que hace que los tra-

bajadores sindicalizados o no, sientan que habría pocas posibilidades de lograr sus objetivos.

Esto lleva a que se vea afectado en su capacidad de representación y principalmente de representatividad, vinculada al descreimiento y la falta de participación de los actores sociales, más allá de lo que hace al mundo del trabajo y las organizaciones sindicales en particular.

El primer concepto, **representación**, remite a la cantidad de trabajadores afiliados al sindicato; es una simple mención estadística o cuantitativa, de la cual podemos dar cuenta con la notoria disminución de los afiliados, rescatándose sólo algunas organizaciones con un importante porcentaje de afiliación (ejemplo de esto son los sindicatos estatales), lo que no implica que esto les reditúe como una fortaleza.

En tanto la **representatividad**, concepto que apela a una visión cualitativa de la relación entre las organizaciones sindicales y sus afiliados, da cuenta de la capacidad de convocatoria y de respuesta a sus necesidades.

En consonancia con lo anterior, nos encontramos con un movimiento sindical que parece haber perdido su poder para negociar, más bien parece la contraparte débil de un conjunto de organismos que detentan el poder, y desde allí organizan y administran una serie de recursos.

Por ello decimos que se ha estancado en el recurso de la “lucha” a través de determinados mecanismos, sin poder considerar otras opciones y desvalorizando la negociación.

organismos públicos y organizaciones no gubernamentales. Es docente en la Universidad de Buenos Aires, autor de *Diseño de Organizaciones*, *Psicología Social de las Organizaciones* y coautor de *Identidad de las Organizaciones*.

⁶ Schvarstein, L. y Etkin, J., *Identidad de las organizaciones*, p. 125.

3.2 La organización de la burocracia

Para el análisis de la central sindical, tomaremos los planteos de Leonardo Schvarstein acerca de las organizaciones, centrándonos en los conceptos de identidad, cultura y estructura del movimiento.

Hablar de organizaciones, desde los conceptos manejados por el autor antes mencionado, es entenderlas como un entramado de relaciones complejas, complementarias y antagónica que nos permiten abordar el ser de la organización en este momento de su devenir.

El primer concepto, clave a la hora de comprender la organización, es el de **identidad**; nos remite a aquellos rasgos que la particularizan, que la distinguen de otras organizaciones, a los que recurre para autoorganizarse frente a las perturbaciones que se pueden generar, tanto a la interna, como desde el exterior. Su modificación implica que la organización, tal cual la conocíamos, se vea afectada, provocándose una transformación de la estructura que se había constituido hasta el momento, pudiendo llegar hasta el punto de su disolución.

Relacionado a este concepto, está el de **autoorganización**, entendido como la capacidad para autoproducirse y reproducirse a partir de las condiciones que le permitan mantener su operatividad.

La organización está constituida por una serie de **dominios**: el de los propósitos (las razones de su accionar, sus objetivos), de las relaciones (que se establecen entre los integrantes de la organización) y el de las capacidades existentes (aquel que se refiere a los recursos con los que cuen-

ta, recursos entre los que se incluyen: materiales, humanos, etc.). Sus características, son las que nos permiten visualizar la organización en la estructura en el aquí y ahora, de allí que se expresan de forma particular en cada organización.

En lo que respecta a la central de trabajadores, en los estatutos del PIT-CNT se plantea que los objetivos son la *“defensa integral, incondicional y permanente de las libertades sindicales y públicas y de las reivindicaciones económicas, sociales y laborales de los trabajadores de la ciudad y del campo”*. Así mismo se plantea que: *“Es principio fundamental de la CNT la tutela y constante defensa de los intereses generales y particulares de todos los trabajadores del Uruguay, así como del conjunto de nuestro pueblo. Para ello bregará por agrupar en su seno a todas las organizaciones sindicales de nuestro país permitiendo a cada una de ellas el ingreso, en las mejores condiciones de identificación con el Estatuto y el programa de la CNT”*.⁷

En cuanto a las formas que se dan para establecer las relaciones entre los sindicatos afiliados, la propuesta es la formación de una entidad central, que acciona a través de una serie de organismos participativos, que los representa y aúna, basándose en las normas de democracia sindical. Organismos participativos que parecen dividirse en dos grandes grupos, la cúpula y la base, con intereses, medios y fines diferentes. La cúpula se asienta en la lucha contra el capitalismo y la conformación clasista, vinculado su accionar a una intención de corte político (ya que se-

⁷ Estatutos del PIT-CNT en versión electrónica.

ría ingenuo decir que nuestras organizaciones sindicales son apolíticas). Mientras que a las bases les interesa la acción directa con sus empleadores, las reivindicaciones que hacen al diario vivir.

Elementos que dan cuenta de las complejas relaciones que se establecen entre los dominios de la organización, donde uno está directamente relacionado e influido por el otro, en lo que definíamos como relaciones dialécticas.

En lo que respecta al dominio de las capacidades existentes, el recurso a destacar es el humano, íntimamente relacionado con los conceptos de representación y representatividad ya mencionados. Al que sumamos, las dificultades para negociar como forma de presentar sus demandas por lo que se acciona desde las “viejas” medidas reivindicativas, entiéndase por éstas: paros y huelgas en todas sus variantes posibles.

Parte de este dominio, es el concepto de **cultura organizacional**, que remite a los valores, roles, prácticas sociales, mitos y creencias compartidos por el grupo que sirven de marco de referencia para los comportamientos de los sujetos. Un marco de referencia que se transmite a través de las generaciones, legitimándose bajo prácticas que son incuestionables a lo largo de la historia, en una suerte de naturalización.

La búsqueda de la igualdad, el principio de la solidaridad y la defensa de los trabajadores serían valores que sustentan sus prácticas reivindicativas, basados en el mito o creencia compartida de que “*todo tiempo pasado fue mejor*” que se arraiga en el colectivo social.

Nos encontramos frente a una organización que se encuentra incapacitada para soportar los cambios que la coyuntura social-política y económica le exigen, quizás a una velocidad que le es imposible asimilarlos ya que las crisis internas no le permiten destinar tiempo y recursos para *aggiornarse*.

Es evidente que estos cambios, llevan a que la organización deba generar una batería de mecanismos de regulación que le permitieran acompañarse. Esos mecanismos, más allá de promover el cambio necesario, son los que han fijado las viejas formas de funcionamiento como “caballos de batalla” conocidos y aceptados por sus integrantes.

Lo anterior, remite al concepto de “**clausura organizacional**”,⁸ cierre sobre las estructuras, un congelamiento en las tradiciones, la rumiadura en torno a tiempos pasados que fueron mejores.

De este modo se mantiene y reproduce el statu quo, lo que fundamenta las dificultades para hacerse cargo de las limitaciones, imposibilitándole generar un *feedback* positivo. Para lograr este *feedback* positivo, se hace necesaria una cierta flexibilidad dentro de la organización que permita internalizar los cambios, tanto positivos como negativos, a modo de primer paso para lograr un cambio real en la organización.

La absorción de los cambios en una operación de simple sumatoria no permite la incorporación de las diferencias; la falta de reelaboración y discusión de los acontecimientos, lleva a la constante repetición

⁸ Schvarstein, L. y Etkin, J., op. cit. p. 59.

de los mismos inconvenientes como una pseudoregulación de las crisis.

En suma, podemos entender el movimiento sindical desde un “esquema cultural burocrático”⁹ donde:

- a. Lo tradicional sirve como fundamento de sus prácticas, imposibilitando el replanteo de las mismas.
- b. Sólo la historia de la organización sirve de fuente de sustento de su valoración y reconocimiento.
- c. Las formas de defensa son sólo aquellas aceptadas y valoradas socialmente; aquellas que desde la historia dan la seguridad de efectividad.
- d. El ánimo es contrario a la renovación.
- e. No se considera el cambio profundo, sino que los cambios se deben mimetizar con lo ya existente.
- f. Se dispone de los recursos existentes para mantener lo instituido, en detrimento de los objetivos de la institución.

4. Participación como base del diálogo social

Históricamente, es reconocido que las distintas formas que toma el diálogo social, surgen en América Latina, como consecuencia de las situaciones de crisis y se instalan como un medio para ejercer la democracia.

El diálogo social, apoyado en la figura del tripartismo tiene como base: “*la colaboración de los actores sociales en pie de*

igualdad”¹⁰ y la existencia de las bases jurídicas que se forman como consecuencia de la libertad sindical. Para que esto se lleve adelante, se hace necesario el encuentro constante y continuo entre los actores sociales, considerando que el diálogo social es un medio y no un fin en sí mismo, por lo que se hace necesario establecer mecanismos de participación.

Entendemos la **participación**, como “tener parte” en algo, donde se hace necesario generar espacios para que el trabajador, como base de la organización sienta expresados sus intereses. La participación, es el fundamento del diálogo social, de la negociación colectiva y el tripartismo, entre otros.

Cómo promover la participación en una sociedad que adolece de apatía; una sociedad que utiliza el mecanismo de la queja para expresar sus necesidades y requerimientos.

La falta de participación en todos los niveles sociales, especialmente a la interna del movimiento, hace que los sindicatos en general sólo cuenten entre sus participantes a aquellos que se insertan en los lugares jerárquicos.

La central de trabajadores es una organización altamente compleja, con un organigrama para su funcionamiento que es reflejo directo de una cultura burocratizada, lo que dificulta la participación directa de los trabajadores.

Esta falta de participación, sustentada en el descreimiento, lleva a que nuestras organizaciones sindicales y su central, pa-

⁹ Ídem, p. 125.

¹⁰ Curso Introductorio de Relaciones Laborales, “Tripartismo”, p. 234.

rezcan alejarse del sentir de sus directos beneficiarios y participantes.

El tema de la participación está en relación directa con la representatividad, en el entendido de que la capacidad de convocatoria hace a la afluencia de quienes conforman las bases de esta organización.

El ideal del diálogo social es una herramienta democratizadora en el sentido que comprende a la participación de todos los actores sociales. Nuestras sociedades altamente fragmentadas por el neoliberalismo, hacen necesaria la implementación de un diálogo social real, para lograr elaborar los quiebres que se han generado tras la división entre empleados y desempleados, entre otras, que lleva a la desintegración y desvinculación social.

Recomendaciones

Creímos necesario culminar este trabajo trascendiendo la mera crítica para plantear posibles alternativas a la realidad que nos convoca.

Entendemos que en primera instancia es necesario el fortalecimiento de los valores democráticos, facilitando la participación constante por parte de la ciudadanía, en el establecimiento de medidas que hacen al ejercicio de sus derechos.

En la misma línea, fortalecer las capacidades de la organización para que ésta pueda implementar cambios de pequeña dimensión, a su interna, que le permita, en una suerte de onda expansiva, respetando los tiempos de la organización, generar cambios de mayor amplitud.

Es imperante la inclusión de otras agrupaciones de trabajadores o ex trabajadores, en una suerte de diálogo social ampliado, justificado en la necesidad de aquellos colectivos excluidos de hacer eco a sus reclamos, necesidades e inquietudes como forma de amparo de aquellos que se encuentran sin un espacio en el mercado laboral.

La urgente incorporación de profesionales provenientes de otras disciplinas para apoyar a los técnicos en relaciones laborales y los abogados laboristas, así como los sindicatos, en una suerte de revisión crítica de las prácticas establecidas hasta el momento ya que la operatividad que éstas prestaban, hoy está en tela de juicio.

Conformar espacios creativos para el encuentro entre los actores, de modo de evaluar lo ya existente y desde ahí establecer nuevas formas de acción. Lo que implicaría aceptar que de esta forma no están funcionando y que de continuar en esta postura, no se posibilitaría el diálogo sino el desgaste de los insuficientes recursos humanos, entre otros también escasos, con los que hoy cuenta el movimiento sindical.

Este mecanismo revisionista, permitiría una deconstrucción en las posiciones estancadas de oposición, para que se redefinieran nuevas relaciones de poder, permitiendo cambios en el relacionamiento entre los actores involucrados.

Una forma de redistribuir el poder sería el establecimiento de espacios de negociación, en los que estuvieran presentes los tres actores privilegiados de las Relaciones Laborales, de modo de que sea una instancia representativa del total de la so-

ciudad. Para ello la reincorporación en este escenario de la figura de los Consejos de Salarios, sería un movimiento estratégico para aportar al logro de la justicia social.

Consideramos que el mecanismo privilegiado para llevar adelante las acciones de los sindicatos, es la negociación. Son conocidas, en el ámbito de las relaciones laborales, las distintas formas que puede tomar el mecanismo de negociación. Desde el imaginario social, este mecanismo se vive como pervertido; cuáles son los fines reales de la negociación, es una de las preguntas que resuenan a nivel social. Esto tendría que ver con el poder y la capacidad de los actores de redireccionar los resultados de la misma.

En lo que respecta a los profesionales que estamos íntimamente vinculados al mundo del trabajo, es necesario que podamos pensar más allá del sustento de la ley, aquella que da cuenta de los convenios y recomendaciones de la OIT o de los correspondientes Derechos Laborales de cada país. Estas leyes, no son el único y más fuerte pilar de las relaciones laborales y del diálogo social; quedarse con ello es ser ingenuos, el pilar mayor es la concientización y promoción de la participación como herramienta fundamental en todos los niveles de acción de los actores sociales.

Desde y con los profesionales, además de los actores de las relaciones laborales, es necesario generar espacios de diálogo que superen la simple enumeración de acuerdos colectivos y encuentros frustrados entre los actores, lo que no tiene la función de conjurar o atraer a la realización de lo que por su propio peso no puede implementarse.

En lo que respecta a las herramientas con las que cuenta el movimiento sindical uruguayo, resumidas a la primacía de la huelga, es hora de que tomemos conciencia de que la huelga ya no es una herramienta generadora de derechos. Más allá de que en otras instancias haya sido así y que en algún caso en particular lo sea, no es el paradigma de la excelencia.

Promover la participación desde nuevas modalidades que pueden tomar los sindicatos, lo que repercutiría en la visión cualitativa del concepto de representación y principalmente en el de representatividad. Quizás un nuevo horizonte sean las ideas presentadas desde el PIT-CNT, para la utilización del *marketing* como una forma de promover y convocar a la afiliación.

Para culminar, creemos imprescindible destacar que si desde la Universidad se potencia la formación de actores sociales especializados en las relaciones laborales, cómo no crear los espacios para que vayan al encuentro con los actores privilegiados, más que para la consulta que se resume a recabar información. Establecer espacios donde se dé un retorno a partir de la consulta, no sólo favorece a la reciprocidad y el establecimiento de una suerte de diálogo social, sino que le permite al estudiante el desarrollo de su condición de ciudadano, así como la valoración y materialización de los fines universitarios.

En consonancia con lo anterior, las políticas estatales deberían encauzar y promover el diálogo en todas sus dimensiones, desde el mero pasaje de información hasta llegar al diálogo social en su plenitud, sumado a la revalorización y sustento de las instancias existentes. Responsabilizarse de su acción de contralor de los de-

rechos laborales, debido a que las restricciones en el mercado de trabajo, han permitido que esta situación sea utilizada

como medio de coerción para evitar la conformación de sindicatos y el cumplimiento de derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- D'ELÍA, G. *Movimiento sindical*. Montevideo: Nuestra Tierra, 1969. Colección Nuestra Tierra.
- GONZÁLEZ SIERRA, Y. *Continuidad y cambio en la historia sindical del Uruguay. Un enfoque desde la problemática actual*. Montevideo. (Serie seminarios y talleres, 55) Ponencia presentada al Taller El movimiento sindical en debate, Montevideo, DATES-CIEDUR, noviembre de 1992.
- PORRINI, R. (2003) Algunas transformaciones en el proletariado industrial en la década de 1940. En: *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*. Montevideo: Psicolibros. p. 291.
- 2^{as} Jornadas Universitarias sobre las Transformaciones en el Mundo del Trabajo y 4^{as} Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.
- RODRÍGUEZ, J. M. Transformación de las relaciones laborales: algunos temas polémicos y desafíos de los actores sociales. *Revista de Relaciones Laborales*. n. 1.
- SCHVARSTEIN, L. *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Buenos Aires: Paidós, 1998.
- SCHVARSTEIN, L.; ETKIN, J. *Identidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós, 1989
- SUPERVIELLE, M.; QUIÑONES, M. (2003) *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio*. Montevideo: Psicolibros. p. 345. 2^{as} Jornadas Universitarias sobre las Transformaciones en el Mundo del Trabajo y 4^{as} Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

MATERIAL DE REFERENCIA

Pág. web de la OIT: www.ilo.org

Pág. web de Cinterfor/OIT: www.cinterfor.org.uy

Pág. del PIT-CNT: www.chasque.apc.org/icudu