

## **Demandas de reconocimiento del sindicalismo uruguayo ¿Cuál es su contribución al diálogo social en torno a la “cultura de trabajo para el desarrollo”?**

**Mariela Quiñones<sup>1</sup> - Leonel Rivero<sup>2</sup> - María Julia Acosta<sup>3</sup>**

---

¿Qué es lo que hace al trabajo un trabajo de calidad? De acuerdo a la Directriz Estratégica -Cultura del Trabajo para el Desarrollo- elaborada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el año 2015, la calidad sucede cuando empresarios y trabajadores generan una “cultura del trabajo para el desarrollo”. Cuando los empresarios y trabajadores pueden llegar a un acuerdo en torno a determinados valores, cuando los actores de las relaciones laborales pueden construir una intersubjetividad y orientar con sentido el ejercicio del trabajo y las formas de llevar a cabo un trabajo de calidad. En este marco, el mundo del trabajo uruguayo debe ser interrogado en torno a: ¿los valores empresariales son consistentes con los de sus trabajadores?, ¿hay un basamento común: “la cultura uruguaya del trabajo”?, ¿es posible llegar a una ética del trabajo compartida a partir de las diversas “culturas del trabajo”? En definitiva, ¿es posible que la cultura del trabajo, en tanto realidad signada por relaciones de clase, cuyo sentido se orienta desde perspectivas tan distintas como son la del empresariado y los trabajadores puedan estabilizar, a través del diálogo, un núcleo de significados en común? Estas interrogantes son esenciales en tanto en la discusión sobre los basamentos éticos del trabajo (que cimentan el debate sobre “cultura del trabajo”), se pone en discusión la cuestión de la dignidad del trabajo y del trabajador.

---

1 Doctora en Sociología. Profesora agregada en el Área de Sociología del Trabajo. mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy

2 Candidato a doctor en Sociología. Profesor ayudante en el Área de Sociología del Trabajo. lrivero@cancela@gmail.com

3 Candidata a doctora en Sociología. Profesora asistente en el Área de Sociología del Trabajo. majulia.acosta@cienciassociales.edu.uy

El presente artículo es resultado de dos años de investigación sobre la cultura del trabajo desde la perspectiva del sindicalismo en el Uruguay. Se llevó a cabo un trabajo de conceptualización de la cultura del trabajo a partir de las demandas de reconocimiento que, con base en la experiencia laboral (desde una dimensión personal y subjetiva) y como expresión de identidades subalternas, encarnan en voces y se articulan en distintas formas de resistencia, organización colectiva y conflicto. Estas demandas iluminan sobre los sentidos y significados ligados a la actividad laboral en un contexto atado a múltiples transformaciones significativas en el mundo productivo uruguayo: presencia de empresas multinacionales, mutaciones productivas e introducción de cambios tecnológicos, cambio en las condiciones del trabajo vinculados a fenómenos más generales como los procesos de flexibilización y la emergencia de formas atípicas de empleo, la producción y organización del trabajo a nivel global, el aumento de las garantías a la actividad sindical o el fortalecimiento de las dimensiones colectivas del trabajo, de los cuales emergen nuevos o se *resignifican* los referentes culturales del trabajador uruguayo. Tales demandas se presentan desde la perspectiva del sindicalismo, surgidas del análisis de 23 entrevistas a los principales dirigentes sindicales en el Uruguay, realizadas entre los años 2017 y 2018.

Para dar respuesta a las preguntas planteadas, la investigación buscó analizar la cultura del trabajo desde la perspectiva del sindicalismo en el Uruguay mediante la sistematización de sus demandas de reconocimiento que emergen de las experiencias de trabajo y que se traducen en algún tipo de reivindicación. El énfasis puesto en este actor deviene de que la cultura del trabajo, como concepto, no es unívoco ni neutral. Por el contrario, es una categoría que opera como forma de dominación simbólica en las relaciones capital-trabajo (Assusa, 2018). Su uso en el sentido común hegemónico aparece asociado a una “carencia” de cultura del trabajo, principalmente de los sectores vulnerados, entendida como resultado de un proceso de inadecuación a las condiciones en las que se pauta el trabajo (Assusa, 2015; Osatinsky, 2010).

En la investigación se ha encontrado que existe una omisión del concepto de cultura en el repertorio discursivo del sindicalismo. Esto no significa que este actor no tenga en el núcleo de su reflexión los valores a impulsar, el significado del trabajo, el rol de los trabajadores y de los sindicatos en la construc-

ción de la cultura, como una reflexión en torno a los objetivos y principios éticos en los cuáles debe basarse el mundo del trabajo. Sin embargo, en la medida en que sus referenciales parten de la experiencia del trabajo que tienen los/as trabajadores/as, un actor subalterno, su noción de “cultura del trabajo” no sirve para afirmar sino para problematizar los referentes y establecer fronteras con las concepciones y referenciales de los otros actores, principalmente, de las clases hegemónicas (empresariado) y del Estado. El sindicalismo, desde su posición subalterna suele integrar sus referentes culturales en la construcción del sistema de relaciones laborales, en los espacios de diálogo y negociación, en su discurso y acción, orientándose hacia la defensa de un modelo de desarrollo alternativo.

El primer objetivo del trabajo fue generar un marco analítico con el cual indagar los significados culturales de este actor sobre el trabajo. Fue necesario un proceso de ruptura con las nociones comunes sobre el tema (Supervielle, 2017), así como las visiones teóricas tradicionales, para lograr una conceptualización adecuada al objeto, y su posterior relevamiento de las demandas desde la mirada sindical. Este proceso es el que se expone a continuación.

### **La cultura del trabajo como demandas de reconocimiento**

El interés por la cultura del trabajo en las ciencias sociales tiene larga data en los llamados “estudios culturales del trabajo” (Guadarrama, 2000), colocando el énfasis en los procesos de subjetivación, construcción de comunidades e identidades a partir del trabajo. El concepto de cultura del trabajo es desarrollado originalmente desde la antropología, lo que enfatiza una concepción holística del mismo, y un abordaje generado a partir de técnicas etnográficas, de modo que el objeto se construye como un:

conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado. (Palenzuela, 1995: 13).

Esta definición resulta esquiva para nuestros propósitos, por dos motivos. En primer lugar, al construirse categorialmente desde otra disciplina, toma un

objeto muy amplio, que incorpora demasiados elementos y se vuelve difícil de asir. En segundo lugar, en tanto que la cultura del trabajo busca ser entendida desde la mirada sindical, parece necesario abandonar cierta neutralidad que subyace a la construcción epistemológica sobre el tema, entendiendo cómo dicho concepto se inscribe en las relaciones sociales de dominación entre capital y trabajo, por lo cual las miradas sindicales sobre la temática se construyen desde una lógica de *subalternidad*. Es importante observar cómo el concepto de cultura del trabajo se posiciona sobre el trabajador, es decir que no interpela todas las formas en las que se trabaja (por ejemplo, no toma en cuenta las decisiones estratégicas empresariales o *manageriales*) sino que se circunscribe a cuestionar las formas de adecuación del trabajador a las pautas de trabajo dadas.

Buscamos conceptualizar la cultura del trabajo desde las del sindicalismo dando un giro conceptual donde las culturas del trabajo que se crean a partir de la multiplicidad de experiencias del trabajo son abordadas a partir de las demandas de reconocimiento (Honneth, 1997). Esto supone no pensar la cultura de los trabajadores a partir de los sindicatos, sino pensar a los sindicatos a partir de la cultura de los trabajadores. Esta mirada se sustenta en un cambio en el contexto donde opera la cultura del trabajo que expresan los trabajadores.

En las últimas décadas se constata un cambio en las prácticas tanto de trabajadores como de sindicatos. La reivindicación económica pierde centralidad frente a la reivindicación enfocada en los derechos, las identidades y más específicamente, en las demandas de reconocimiento. Se asiste a una tendencia a la descentralización mediante un crecimiento de los conflictos desde los propios espacios de trabajo que se combina con formas más tradicionales de negociación colectiva y diálogo. Asimismo, aparecen nuevos repertorios de acción colectiva que refieren a una gramática asentada en la lucha de clase que se expresa en la defensa de un modelo de desarrollo alternativo centrado en la inclusión social.

Las demandas de reconocimiento sirven para acceder al universo cultural, entendido como una esfera de valores que se forjan a partir de experiencias de menosprecio colectivas (Dubet, 1989) y producen categorías compartidas,

que sirven de orientación de las acciones colectivas y son base de la construcción sindical en los múltiples espacios.

En este artículo nos proponemos presentar las demandas de reconocimiento pero, sobre todo, remarcar aquellas que se encuentran en discordia desde la perspectiva de la cultura del trabajo. Observar el trabajo y el papel que juegan las culturas dominantes como falta de reconocimiento, pone en cuestión que los problemas de calidad del trabajo al que se orienta la “cultura del trabajo para el desarrollo” se encuentran en la cultura misma, en los significados y símbolos que priorizan las culturas empresariales y organizacionales, en cómo estas orientan el trabajo -se le diseña, planifica y organiza- y en cómo permean la subjetividad del trabajador. Significados que entran en disputa en el plano de la cultura con los que se construyen por los trabajadores en el marco de estas experiencias de menosprecio y que estructuran sus demandas de reconocimiento. Cabe precisar que en esta investigación esta dimensión es importante porque es en base a estos referentes del trabajo, y de sí mismos, desde los que se moldea la cultura del trabajo del trabajador. En ellos se expresan no solo cuáles son sus valoraciones sino también cómo a partir de estos valores se proyectan como sujetos sociales, a partir de cuáles necesidades y con qué exigencias y aportes.

El análisis busca dar cuenta de la diversidad en la expresión de estas demandas, a partir del peso que empieza a tener la diversidad al interior del colectivo sindical. El sindicalismo deviene un vehículo para integrar el concepto de ciudadanía con estas diversas identidades colectivas o individuales que hoy tienen expresión en el mundo laboral y sus formas de actuar en función de las nuevas demandas colectivas se convierten no solo en una fuerte actividad política para canalizar en luchas tales demandas de reconocimiento, sino también en una fuerte demanda de justicia social.

El reconocimiento es un prerequisite para la convivencia, para la cohesión y para la justicia social. En esta línea, la teoría de la lucha por el reconocimiento en Hegel (en el que se basa Honneth) tiene la pretensión de explicar el cambio social como un movimiento creciente de ensanchamiento de la individualidad, por el que tanto nuevos grupos sociales como nuevas esferas de la individualidad pretenden ser reconocidas:

...las relaciones éticas de una sociedad presentan la forma de una intersubjetividad práctica, en la que el acuerdo complementario y, con él, la necesaria comunidad de los sujetos, que se contraponen unos a otros, está asegurado por el movimiento del reconocimiento. (...) un sujeto deviene siempre en la medida que se sabe reconocido por otro en determinadas de sus facultades y cualidades, y por ello reconciliado con este; al mismo tiempo llega a conocer partes de su irremplazable identidad, y por ello, a contraponerse al otro en tanto que un particular. (Honneth, 1997: 27 - 28).

Se trata de una gramática moral del cambio social y del conflicto, porque lo que entra en discusión no son intereses materiales, sino pretensiones de reconocimiento (pretensiones normativas) de los grupos y de los sujetos sobre diferentes esferas de la individualidad. Estas esferas no están dadas a priori sino que son “descubiertas” por los sujetos en la interacción, y sobre todo en la vivencia de relaciones de menosprecio: “...los cambios sociales normativamente orientados son impulsados por las luchas moralmente motivadas de grupos sociales, el intento colectivo de proporcionar la implantación de formas ampliadas de reconocimiento recíproco institucional y cultural...” (Honneth, 1997: 115).

### **Diseño metodológico**

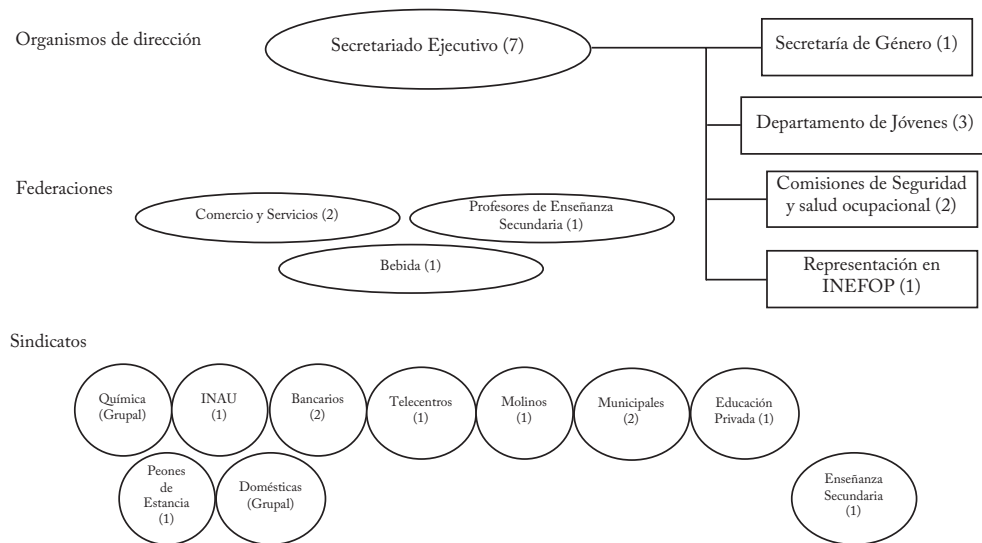
Las demandas de reconocimiento son tomadas como la unidad de análisis que permite -a través del discurso- conocer las orientaciones de valor que subyacen a la relación entre el trabajador y su actividad. Se analizan los discursos de sindicalistas buscando las demandas de reconocimiento allí expresadas.

El proceso implicó dar cuenta del mapa de espacios donde la cultura de trabajo se “pone en juego”, entendiendo que se expresa en el resultado de las decisiones políticas que toman los representantes sindicales. Se realizó un relevamiento de material documental, buscando reconstruir los espacios de diálogo y negociación de los sindicatos, tanto a nivel tripartito como bipartito. Luego, se complementó la información con la realización de entrevistas a diferentes sindicalistas de interés, según los criterios detallados en la sección de muestreo. Consideramos diferentes dimensiones a relevar en las entrevistas y en la selección de las mismas. Se tomaron en cuenta antecedentes relevantes como el Quiñones y Supervielle (2005), -que basados en el enfoque de D’Iribarne (1989) enfatizan las diferencias y choques culturales entre empresas

internacionales y culturas nacionales- y el de Moreno (1997) que subraya la importancia del género y las minorías.

Las entrevistas fueron realizadas a dirigentes sindicales teniendo como referentes a los integrantes del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT e integrantes de direcciones en los sectores, subsectores de actividad económica y/o empresas, buscando diversificar la muestra teórica: representación de los sectores tradicionales y los nuevos sectores, así como sindicatos grandes y chicos, masculinizados y feminizados, y buscando la diversidad en términos generales. Esta estructura de entrevistas se presenta en el cuadro 1.<sup>4</sup>

**Cuadro 1. Esquema de muestreo de entrevistados según estructura del PIT-CNT**



Fuente: elaboración propia.

<sup>4</sup> En total se realizaron 23 entrevistas a: dirigentes del Secretariado Ejecutivo (principal órgano de decisión en el PIT-CNT); órganos dependientes del Secretariado Ejecutivo: Secretaría de Género, Departamento de Jóvenes, Comisiones y delegaciones, dirigentes en ámbitos tripartitos, dirigentes de Federaciones, dirigentes en sindicatos específicos.

Las demandas de reconocimiento fueron reconstruidas desde el campo (Glaser y Strauss, 1967), y categorizadas según el esquema de esferas de Honneth (1997). Se buscó heterogeneidad en términos de:

1. Género.
2. Generaciones.
3. Trabajadores en sectores público y privado.
4. Áreas urbanas y rural.
5. Empresas nacionales y multinacional.
6. Puestos calificados y no calificados.

Si bien se utilizó un formato de entrevista abierto, se buscó realizar un recorrido temático de forma de poder dar sentido al análisis posterior.

### **Resultados: las demandas de reconocimiento**

A partir de lo relevado encontramos cinco categorías claves para sistematizar las demandas de reconocimiento de los trabajadores. Cada una cumple una función en el repertorio sindical en el sentido que posibilitan a los trabajadores mantener su compromiso con el trabajo y su calidad:

#### **Demandas de institucionalización sindical**

Un primer conjunto de demandas están asociadas al reconocimiento del sindicalismo como institución y permiten la existencia del diálogo social. Abordar estas demandas significa recoger experiencias ligadas al reconocimiento o no de las organizaciones sindicales, de los derechos ligados a este reconocimiento no solo desde el punto de vista de los ámbitos institucionalizados sino en las dinámicas cotidianas de las empresas y los sindicatos, puesto que allí se configuran las experiencias de menosprecio y reconocimiento que manifiestan el derecho a la libertad sindical.

La primera demanda refiere al reconocimiento del derecho colectivo del trabajo. Es el reconocimiento de sujetos colectivos del trabajo y de las relaciones que surgen de estos con los empleadores y el Estado con objeto diferente a la relación personal e individual del contrato de trabajo. Esto ha sido reconocido por el derecho internacional como derechos de más alto rango -inheren-



tes a la persona humana— incluyendo derechos tales como libertad sindical, negociación colectiva, huelga, igualdad de trato y no discriminación a los dirigentes sindicales, entre otros. La falta de reconocimiento de este derecho sería para la jurisprudencia, una restricción central para que el individuo pueda aspirar a otros reconocimientos, como el vivir de acuerdo a su condición humana (salud, alimentación, etcétera).

Un elemento que remarcan los dirigentes sindicales remite a la variedad de estrategias de gestión empresarial orientadas a obstaculizar la organización de los sindicatos en sus organizaciones. Las distintas formas de gestión empresarial habilitan o inhiben la organización de los trabajadores. Un primer momento de la experiencia de menosprecio tiene que ver con la falta de reconocimiento del colectivo sindical como voz legítima del diálogo y la negociación. Esta situación no necesariamente conlleva la falta de diálogo con los trabajadores, pero sí puede implicar un diálogo individualizado, en el que el trabajador se encuentre en fuerte desventaja en relación con su contraparte. En este caso, se identifica una demanda por el reconocimiento del sindicato como interlocutor.

También se experimenta una falta de reconocimiento a su institucionalización cuando algunos espacios del diálogo social son criticados por algunos actores, integrantes del sector empresarial, y ciertos actores del sistema político. El espectro de situaciones del diálogo va, desde los casos de algunas empresas de la industria de la bebida en las que la organización colectiva de los trabajadores a través de su representación sindical discute con la empresa y llega a negociar temas que tienen que ver con el modo en que se organiza y se toman decisiones con respecto a la producción, hasta el caso del sector rural, donde muchas actividades no tienen capacidad, ni posibilidades de organizarse colectivamente, no se pueden fundar sindicatos y llevar sus reivindicaciones al plano de la negociación o el conflicto, pasando por casos intermedios, como negociaciones con escaso contenido, o los de aquellos en que habiendo gremiales, los empresarios se retiran de los ámbitos de negociación, dejando entrever un rechazo a la legitimidad de estos mecanismos. En el primero de los casos, el derecho colectivo del trabajo y la libertad sindical estructura la vida cotidiana de las empresas y se institucionaliza en instancias periódicas de trabajo; en el otro caso extremo, no existe posibilidad de expresar demandas,

y mucho menos de diálogo, conflicto, o negociación, o a lo sumo quedan relegadas a una instancia formal dispuesta por la ley. Dentro de este espectro, existe una demanda orientada al reconocimiento de los espacios de diálogo, tanto en términos de la participación activa de los empresarios, como de la voluntad de negociar y dotar de contenido el espacio.

### **Demandas vinculadas al salario**

Al abordar esta dimensión del trabajo los sindicatos intervienen en las instancias tripartitas y en la definición de políticas de empleo como mecanismo para generar mejores condiciones de trabajo. Son estos factores que intervienen en la motivación del trabajador y, por ende, en su identificación con el trabajo, su puesta en valor.

Dada la centralidad del salario en la vida de los trabajadores y en la organización del trabajo, su defensa y ajuste es un rasgo de propio de la identidad del sindicalismo. En la medida en que su identidad colectiva se construye a partir de un compromiso no solo ideológico, sino práctico, la institución privilegia la lucha por el salario como ámbito de intervención en la esfera de la distribución económica.

A través de la defensa salarial el sindicalismo logra dar expresión a un conjunto de derechos comunes a los trabajadores (derecho a la buena salud, derecho a la integridad, entre otros) y afirma la igualdad fundamental de todo trabajador como miembro de la sociedad, en tanto que sujeto libre. También es a través de la defensa de este derecho que el sindicalismo logra reconocer la singularidad de cada trabajador y su trabajo como la expresión de sí mismo, buscando que el salario sea una forma de igualar en el derecho que las diferencias sean reconocidas.

Es por esta razón que la demanda salarial, además de constituirse para el sindicalismo en un núcleo en torno al problema del reconocimiento del trabajo y de los trabajadores, es un tema que tiene una alta complejidad. Además de las orientaciones prácticas (que, por ejemplo, conducen a priorizar al interior de la Central la lucha por los salarios sumergidos), el sindicalismo muestra la reflexividad generada en torno a colocar el salario como herramienta para vivir mejor (por ejemplo, a partir de la reducción de la jornada laboral). Desde el movimiento sindical se expresa cómo la cuestión salarial trasciende

las demandas corporativas para insertarse en una discusión por la justicia social y también por la vida digna.

La reivindicación por el salario refiere a una demanda de reconocimiento en diferentes niveles. Un primer nivel tiene que ver con el reconocimiento de la existencia y las necesidades sociales básicas. En su nivel más elemental, el salario es concebido por el sindicalismo uruguayo como ligado a la posibilidad de existencia, de obtener los medios para poder satisfacer necesidades sociales básicas. Aquí el salario podría entenderse como una condición para la consolidación de la autoconfianza, vinculado a la integridad física y emocional básica. Igual que la salud en el trabajo, se interpone la noción de límite mínimo de un salario como condición para subsistir o no morir en el trabajo.

Un segundo nivel de demandas están asociadas a garantizar el acceso a derechos en un modelo de bienestar mixto que los provee a través del Estado y el mercado. Es decir, que mientras el acceso a algunos derechos como la educación o la salud se encuentran provistos de forma pública (aunque limitada) otros, como el acceso a la cultura, la seguridad social, la vivienda, se encuentran intermediados por el salario.

Un tercer nivel de demandas se refieren al valor social del trabajo. Según el sindicalismo esto implica ir avanzando en la reivindicación de otros grupos sociales, además de aquellos que reciben los salarios más sumergidos, porque el salario también opera bajo otros principios de justicia diferentes a la igualdad, como es el mérito -como forma de reconocimiento de la contribución del trabajador al trabajo- o la autonomía -como forma de reconocimiento de mi singularidad y creatividad. Esta demanda se ubica en una lucha por el reconocimiento a nivel de la estima social que termina sintetizándose en el salario, lo que puede ser entendido como “valer lo que te pagan”.

### **Demanda por el empleo**

Junto a la demanda por el salario, es una demanda *fundante* a partir de la cual se configura la categoría de clase subalterna. Aparece atada a la demanda de reconocimiento del derecho al empleo, relacionándose a la identidad de los trabajadores en tanto configura la condición misma de trabajador. Asimismo, instrumentalmente, al posibilitar las condiciones de inserción en espacios

productivos permite la obtención de un salario, lo cual es base para la satisfacción de necesidades básicas y el reconocimiento del derecho a la vida.

Esta demanda como reconocimiento del derecho al empleo y la vida, se estructura con base en dos ejes: el primero hace a la conservación del empleo actual y el mejoramiento de su calidad. En este sentido, lo referido a la seguridad y estabilidad del empleo, el subempleo, la informalidad y los bajos ingresos asociados a estos temas son todas dimensiones de la misma problemática. Un segundo eje tiene que ver con la lucha por la generación de nuevos puestos de trabajo.

Cambios de relevancia a nivel productivo introducen desafíos en ambas dimensiones. Fenómenos como la automatización reducen la demanda de mano de obra puesto que, por un lado no se crean nuevos puestos y, por otro, reducen los puestos existentes. Este fenómeno es tan impactante que ha llegado a introducir, como parte del proceso de discusión por su lucha, la propuesta en la reducción de las horas de trabajo como forma de conservar puestos de trabajo, y ubica en el plano de la discusión los procesos de re-cualificación y reinserción de los trabajadores que actualmente ocupan puestos que en el corto y mediano plazo están destinados a desaparecer. En este sentido, el reconocimiento del derecho al empleo se expande hacia el reconocimiento de las demandas asociadas al derecho de capacitación, planificación y mirada de futuro en las trayectorias de los trabajadores.

Por otro lado, buena parte de las demandas asociadas al empleo también tienen que ver con el reconocimiento de estos derechos en segmentos específicos como el de los jóvenes y de las mujeres en el mundo del trabajo. Es sabido que ambos segmentos se caracterizan por enfrentar dificultades estructurales para su inserción laboral. Por ejemplo, en el caso del subempleo que es una de las problemáticas que afecta a las mujeres, este supone un nivel de ingresos menor al que podrían estar necesitando las trabajadoras y sus familias por lo cual el reconocimiento de los derechos asociados al salario debe tenerse presente. Esta búsqueda de reconocimiento de las dificultades de los jóvenes y de las mujeres para la inserción en el mundo del trabajo encuentran su expresión por ejemplo, en la ley de empleo juvenil (Ley N° 19.133). También han habido avances concretos en algunos sectores de actividad como en el sector del trabajo doméstico, sector que ha tenido su regulación (Ley

Nº 18.065 del año 2006) o el caso de las personas con discapacidad donde el sindicalismo ha tenido un papel muy activo en su promoción, en particular destaca el trabajo del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA).

De alguna manera, esta demanda a nivel sindical, busca el reconocimiento de la heterogeneidad característica del mundo del trabajo. Supone el reconocimiento de los diferentes sectores de actividad así como las limitaciones y potencialidades de los trabajadores insertos en los mismos. Por ejemplo en el caso de las mujeres y los jóvenes es importante el reconocimiento asociado a los niveles de calificación diferencial, los niveles socioeconómicos a los que pertenecen, entre otros, puesto que ello ilumina sobre las posibilidades de inserción y los riesgos a los que se enfrentan con mayor probabilidad, por ejemplo, a la falta de estabilidad en el empleo, a la informalidad, a tener trabajos donde se vulneren los derechos laborales, donde no se cuiden aspectos vinculados a la seguridad y la salud en el trabajo y con ellos falte el reconocimiento del derecho a la vida.

El reconocimiento del derecho al empleo también se vincula con la demanda de formación. Trae a discusión los programas de formación, los planes para la rápida inserción laboral de quienes buscan trabajo por primera vez, programas de empleo locales, asistencia para la creación de empresas, subvenciones, exenciones fiscales e incentivos para fomentar o desestimular las conductas que impacten en el empleo. Así, el papel del Estado surge en lo que hace a la política que adopta frente a la innovación tecnológica y la normativa que regula el mercado de trabajo. Para el movimiento sindical, el sistema educativo debería contemplar cambios en los programas de formación que posibiliten una actualización continua en la formación de los trabajadores que no se encuentre en detrimento de los conocimientos generales.

### **Demandas vinculadas a las condiciones de trabajo, salud y seguridad**

Los sindicatos intervienen en la regulación de los aspectos vinculados a la organización del trabajo, sobre todo en aquellas dimensiones vinculadas al desempeño de una tarea abordando cuestiones vinculadas a la higiene y la seguridad, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la edición y límites máximos de la carga física, psíquica y mental, la organización y el

contenido del trabajo, la ergonomía y el sistema de remuneraciones según el rendimiento.

El reconocimiento del derecho a la salud como derecho primario y su protección como requisito de justicia social -es decir, como requisito para el goce de una vida humana digna- se encuentra en la base del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y así es recogido por el movimiento sindical. Que el sindicalismo tome como referencia esta concepción de la salud en base al enfoque del trabajo digno de la OIT significa, por tanto, la demanda de reconocimiento del valor de la salud, en tanto capacidad para trabajar.<sup>5</sup> Basados en el derecho de los trabajadores a gozar de buena salud, toma como bandera la defensa del derecho a la prevención de los riesgos laborales, es decir, la prevención de que un trabajador sufra una enfermedad (profesional) o un accidente vinculado a su trabajo es considerado como un derecho humano fundamental.

Por otra parte, en el marco de esta demanda toma un lugar central el problema de la seguridad como garantía de la salud del trabajo. La seguridad es una dimensión humana fundamental y su descuido aparece como una falta de reconocimiento de la integridad no solo física, sino también moral, emocional, cognitiva, del trabajador. La seguridad en el trabajo no solo se asocia a fenómenos de desprotección, flexibilización y precarización del empleo que colocan a los trabajadores a merced de los vaivenes de la economía, sino que también aquellos trabajadores que se encuentran insertos laboralmente experimentan diferentes formas de inseguridad y riesgo. También aparecen experiencias de falta de seguridad que deviene del estar a disposición de la empresa en el caso de muchos arreglos de *polifuncionalidad*, asumir la obligación de cumplir varios roles dentro de la cadena productiva es visto desde la perspectiva del trabajador como una experiencia de inseguridad.

Las reivindicaciones basadas en la salud y seguridad en el trabajo pueden entenderse en niveles. El nivel mínimo de esta demanda puede ser enunciado desde la mirada sindical bajo la idea de “no morir trabajando”. En este marco se atienden diferentes fenómenos vinculados a la mortalidad durante

---

5 En palabras de Amartya Sen y Martha Nussbaum, fundamentos del concepto de trabajo digno. Las capacidades hacen referencia de forma genérica a las oportunidades reales (libertad) que tienen las personas para escoger el tipo de vida que tienen razones para valorar (Sen, 1999).

los procesos de trabajo (cuyas denuncias son conocidas en sectores como la construcción, el agro, e incluso en el rubro de los supermercados),<sup>6</sup> o también como consecuencia del trabajo realizado (dentro de los cuales es relevante la preocupación en la industria química).

Un segundo nivel se relaciona con el derecho a la protección y la prevención desde una mirada multidimensional del trabajo, con tres componentes. En primer lugar, demandas relacionadas con las condiciones de trabajo. Lo que se reivindica tiene que ver con una noción de dignidad que refiere directamente a las condiciones materiales que afrontan los cuerpos de los trabajadores, a lo que se hace referencia bajo experiencias mencionadas por los sindicalistas tales como “condiciones de hacinamiento” (en los *call centers*), “el trabajo en la intemperie” (en categorías como los serenos o trabajadores en la vía pública), “manejo de productos peligrosos” (como en la industria química o el trabajo rural), “la contaminación sonora” (en las fábricas pero también en muchos comercios de atención al público), entre muchas otras referidas al mobiliario, condiciones de luz, etcétera.

En segundo lugar, una serie de demandas vinculadas a las condiciones emocionales, que enfatiza una dimensión *invisibilizada* en los abordajes clásicos sobre el trabajo, y refiere a problemas de salud mental (depresión, estrés, ansiedad) que emergen de las lógicas de *management*, de la relación con el cliente, o del objeto mismo del trabajo y las formas de respaldar al trabajador, como muestra el trabajo en la salud o en la educación.

Por último, es posible reconocer demandas asociadas a las condiciones éticas del trabajo. Estas aluden a la defensa al derecho al “buen trato”, en el marco de las prácticas de gestión laboral, como forma particular de relación, caracterizada por el reconocimiento del otro poniendo en juego mecanismos como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de conflictos y el adecuado ejercicio de la jerarquía. Esto refiere a interacciones entre empleados y empleadores (directamente o vía supervisores, gerentes, etcétera), existiendo formas de maltrato (menosprecio, desprecio, humillación) que son invisibles desde el punto de vista de las condiciones de trabajo.

---

6 En este proceso reivindicativo, es elocuente la Ley N° 19.196 de Responsabilidad Penal Empresarial.

## **Demandas de formación**

La formación es entendida como una herramienta fundamental que incluye el conocimiento, con una orientación moral y política, abocada al fortalecimiento de la clase trabajadora y con un horizonte *emancipatorio*.

Una primera demanda comprende a la formación como una cuestión de dignidad del trabajador, en el entendido de que un trabajador formado es capaz de plantear de forma autónoma sus demandas, que trascienden lo relacionado al precio de la fuerza de trabajo, para formar parte de una propuesta vital autodeterminada y compartida.

Segundo, se encuentra una demanda de acceso al conocimiento para la construcción democrática, con un fuerte componente ciudadano. Desde la mirada del sindicalismo, el acceso a la formación tiene un uso político que refiere a las formas por las cuales las personas pueden disponer de herramientas indispensables para traducir a la realidad la premisa jurídica de la igualdad. Esto en el entendido de que, en la sociedad del conocimiento, el “saber es poder”.

Una tercera mirada la concibe como una actividad pedagógica, por la cual es posible desarrollar conciencia de clase, es decir, vincular la situación individual con los problemas que aquejan al resto de las y los trabajadores.

Una cuarta demanda se basa en la anterior de forma más instrumental, como mecanismo para generar respuestas colectivas en la defensa de los trabajadores. La formación es una exigencia hacia adentro de los propios sindicatos que deben contar con cuadros formados para responder a las complejidades del diálogo social y de las relaciones laborales. Así, tanto el PIT-CNT como diversos sindicatos cuentan con propuestas propias de formación sindical, de las cuales el Instituto Cuesta Duarte es referencia ineludible.

Quinto, el conocimiento es demandado desde el sindicalismo como un fin en sí mismo, entendido como vehículo para acceder a derechos civiles, políticos y sociales. En particular, la culminación de los ciclos del sistema educativo formal son determinantes en el empleo, de modo que el sindicalismo busca generar acciones para su promoción, e integrarlas en convenios colectivos. Así, en sexto lugar, la demanda de formación es comprendida como pro-



moción de seguridad para los trabajadores, frente a los riesgos de los vaivenes de la economía.

En séptimo lugar, encontramos algunas demandas más instrumentales, vinculadas a la capacitación para el empleo. El desafío de la formación *transversaliza* el problema de la inclusión en los sectores menos integrados. Por ejemplo, la formación profesional en el trabajo resulta una forma de generar valor agregado para la empresa que mejora también las habilidades y capacidades del trabajador, y así fomentar su empleabilidad.

Por último, una demanda intrasindical, se encuentra vinculada a la lucha feminista, y puede ser entendida como una demanda de formación en género. Esto se produce a partir de las discusiones internas en torno a la lucha de clase y las luchas por la igualdad de género, buscando instalar la igualdad entre ambas, así como las formas de menosprecio específicas que se producen con base en el género, tales como la violencia, los fenómenos de acoso sexual laboral, las problemáticas en las carreras laborales, los micromachismos, entre otras. Es elocuente la consolidación de una Secretaría de Género en el PIT-CNT, rango máximo dentro de la organización.

## Cuadro 2. Demandas de reconocimiento desde el sindicalismo uruguayo

<b>1. Demandas de institucionalización sindical</b>
1. Reconocimiento del derecho colectivo del trabajo.
2. Demandas de no obstaculización sindical.
3. Reconocimiento del sindicato como interlocutor.
4. Reconocimiento de los espacios de diálogo.
<b>2. Demandas asociadas al salario</b>
1. Reconocimiento de necesidades básicas.
2. Garantizar acceso a derechos en modelo de bienestar mixto.
3. Salario como estima social.
<b>3. Demandas de empleo</b>
1. Reconocimiento del derecho al empleo y a la vida:
a. Conservación del empleo
b. Mejoramiento de la calidad
c. Generación de puestos de trabajo
2. Reconocimiento de derecho de capacitación, planificación y mirada de futuro en la trayectoria de los trabajadores.
3. Reconocimiento de derechos de sectores específicos y mejora de oportunidades.
4. Reconocimiento de diferencias entre sectores, limitaciones y potencialidades de los trabajadores insertos en los mismos.
<b>4. Demandas asociadas a la salud</b>
1. Demanda de no morir trabajando.
2. Demanda de protección y prevención frente a riesgos:
a. Sobre las condiciones materiales
b. Sobre las condiciones emocionales
c. Sobre las condiciones éticas
<b>5. Demandas de formación</b>
1. Como dignidad del trabajador.
2. Demanda de acceso al conocimiento para la construcción democrática.
3. Para generar conciencia de clase.
4. Conocimiento para la defensa de los trabajadores.
5. Para la seguridad frente a los riesgos económicos.
6. Demanda de capacitación para el empleo.
7. Demanda de formación en género.

Fuente: elaboración propia.

## Conclusiones

El artículo tuvo como objetivo comprender los sentidos que orientan al movimiento sindical en la construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo, a partir de analizar las demandas de reconocimiento que plantean los trabajadores a través de los sindicatos. A partir del mismo es posible proponerse comprender cómo el movimiento sindical integra estas demandas diversas a una propuesta de trabajo en torno a la defensa de la calidad del trabajo y define su papel en la construcción de una “cultura del trabajo para el desarrollo”. Si bien el objetivo de este artículo no puede abordar una meta de tan largo alcance, creemos que estas pasan por la búsqueda de expresar cuál es su mirada sobre un trabajo digno, de calidad y orientado a un desarrollo inclusivo.

La noción de “reconocimiento de la dignidad” se articula con las diferentes demandas que surgen de las múltiples situaciones que deben enfrentar como movimiento sindical. Emerge a partir de la lucha por mejores condiciones de trabajo, por la denuncia de diversas enfermedades profesionales o por la exposición a riesgos, por la lucha contra la flexibilización de los contratos, por el reconocimiento de las categorías de trabajo, por la denuncia de situaciones de violencia o acoso -físico, psicológico o moral-, por la negación de un conocimiento o saber, como también por la pérdida de beneficios, o de salario, o reclamos asociados a la capacitación.

Por tanto, toda lucha del sindicalismo entendida como una lucha por la defensa de la introducción de los derechos laborales en los derechos humanos -como ya ha sido reconocido por los pactos, tratados y diversos convenios internacionales-, sea la salud, la vida, la formación, el salario, el empleo, la igualdad en todas sus expresiones, se traduce en una lucha por el reconocimiento de la dignidad humana.

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

Se expresa así una visión particular de lucha por la justicia social:

un sindicato que eligió embarrarse por luchas de contenido de dignidad (...) como la defensa de los derechos de los discapacitados, la lucha contra la violencia doméstica, los temas de la diversidad, el estudio de los hijos de los trabajadores. (Dirigente sindical, nota de prensa 27 de mayo de 2018, *La República*).

## Bibliografía

- Asussa, G. (2015). La “cultura del trabajo”: sentidos, clasificaciones y distinciones en torno al trabajo entre jóvenes de clases populares en Córdoba. Tesis de Doctorado en Ciencias Antropológicas - Facultad de Filosofía y Humanidades - UNC. Argentina.
- Asussa, G. (2018). *De la escuela al trabajo y del trabajo a la escuela*. Buenos Aires: Noveduc.
- D'Iribarne, P. (1989). *La Gestion de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. París: Editions du Seuil.
- Dubet, F. (1989). Injustice et reconnaissance. En: Caillé, A. (dir). *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*. Paris: La Découverte.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.
- Guadarrama, R. (2000). La cultura laboral. En: *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México D.F.: FCE.
- Honneth, A. (1997) *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica
- Moreno, I. (1997). Trabajo, ideologías del trabajo y culturas del trabajo. *Revista andaluza de relaciones laborales*. Número 3: 9-28, abril.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2015). Cultura del Trabajo para el Desarrollo: Directriz Estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015-2020.
- Osatinsky, A. (2010). Cultura del trabajo, planes sociales y desocupación: mitos y realidades de una problemática argentina a comienzos del siglo XXI. En: *Iberoamericana*, X, 39: 242-246.
- Palenzuela, P. (1995). Las culturas del trabajo. Una aproximación antropológica. *Sociología del Trabajo*, 24: 3-28.
- Palenzuela, P. (2000). Del paro al trabajo y del paro al subsidio. Cambios en la cultura del trabajo de los jornaleros andaluces. En: *RDTP*. Volumen 55, número 2: 87-105.

- Quiñones, M. y Supervielle, M. (2005). De la marginalidad a la exclusión social: cuando el empleo desaparece. En: Sonia Álvarez Laguizamón (compiladora). *Trabajo y Producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe: estructuras, discursos y actores*. Buenos Aires: CLACSO, agosto. ISBN 987-1183-23-2.
- Ricoeur, P. (2006). *Caminos del reconocimiento. Tres estudios*. México D.F.: FCE.
- Sen, Amartya (1999). *Desarrollo y Libertad*. Editorial Planeta.
- Supervielle, M. (2017) Las nociones de cultura de trabajo en el Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*. Volumen 30, número 41: 15-34. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.