



Instituto de Industria (IDEI)
Maestría en Estudios Organizacionales

**La identidad colectiva en las organizaciones
sindicales del S.XXI: estudio de caso del
Sindicato de Trabajadores de Supermercados
Disco**

Tesis para optar al grado de Magister en Estudios Organizacionales.

Autor: Lic. Soc. Cyntia Buffa

Directora de Tesis: Mgtr. Mariana Funes Molineri

Buenos Aires, octubre de 2019.

**FORMULARIO “E”
TESIS DE POSGRADO**

Este formulario debe figurar con todos los datos completos a continuación de la portada del trabajo de Tesis. El ejemplar en papel que se entregue a la UByD debe estar firmado por las autoridades UNGS correspondientes.

Niveles de acceso al documento autorizados por el autor

El autor de la tesis puede elegir entre las siguientes posibilidades para autorizar a la UNGS a difundir el contenido de la tesis:

a) Liberar el contenido de la tesis para acceso público.

b) Liberar el contenido de la tesis solamente a la comunidad universitaria de la UNGS.

c) Retener el contenido de la tesis por motivos de patentes, publicación y/o derechos de autor por un lapso de cinco años.

a. Título completo del trabajo de Tesis: ***La identidad colectiva como fortaleza de las organizaciones sindicales del S.XXI: estudio de caso del Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco***

b. Presentado por (Apellido/s y Nombres completos del autor): ***Cyntia Jacqueline Buffa Álvarez***

c. E-mail del autor: ***cyntiabuffa4@gmail.com***

d. Estudiante del Posgrado (consignar el nombre completo del Posgrado): ***Maestría en Estudios Organizacionales UNGS-IDES***

e. Institución o Instituciones que dictaron el Posgrado (consignar los nombres desarrollados y completos): ***Universidad Nacional de General Sarmiento***

f. Para recibir el título de (consignar completo):

a) Grado académico que se obtiene: Magíster

b) Nombre del grado académico: Estudios organizacionales

g. Fecha de la defensa: 29 / 11 /2019
 día mes año

h. Director de la Tesis (Apellidos y Nombres): ***Mariana Funes Molineri***

i. Tutor de la Tesis (Apellidos y Nombres): ***Mariana Funes Molineri***

j. Colaboradores con el trabajo de Tesis: ***No corresponde***

- k. Descripción física del trabajo de Tesis (cantidad total de páginas, imágenes, planos, videos, archivos digitales, etc.): *128 carillas*.
- l. Alcance geográfico y/o temporal de la Tesis: *Montevideo, Uruguay, año 2018*.
- m. Temas tratados en la Tesis (palabras claves): Sindicalismo, Identidad colectiva, Análisis organizacional.
- n. Resumen en español (hasta 1000 caracteres):

Esta tesis tiene como objetivo principal identificar los factores que operan como facilitadores u obstaculizadores para la conformación de una identidad colectiva en organizaciones sindicales consolidadas en el S. XXI en Uruguay, contextualizado en el marco de los cambios en el mundo del trabajo, las relaciones laborales y el movimiento sindical a partir del año 2005. Es en este año, con la asunción de un gobierno de izquierda por primera vez en el país, que se creó un marco regulatorio, económico, político y social muy favorable para la expansión del movimiento sindical de Uruguay.

Para abordar dichas cuestiones se realizó un estudio intrínseco de caso (Stake, 1998) con el Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco de Uruguay (SINTRADIS). La investigación se realizó desde un abordaje cualitativo. La estrategia principal de recolección de datos se basó en entrevistas en profundidad a distintos integrantes de la organización con diferentes características y a dirigentes de la federación que integran.

- o. Resumen en portugués (hasta 1000 caracteres):

Esta tese tem como objetivo principal identificar os fatores que atuam como facilitadores ou obstáculos à formação de uma identidade coletiva em organizações sindicais consolidadas no século XXI no Uruguai, contextualizadas no contexto de mudanças no mundo do trabalho, relações de trabalho e o movimento sindical a partir de 2005. É neste ano, com a suposição de um governo de esquerda pela primeira vez no país, que um quadro regulatório, econômico, político e social muito favorável foi criado para a expansão do movimento sindical. do Uruguai.

Para resolver esses problemas, foi realizado um estudo de caso intrínseco (Stake, 1998) com o Sindicato dos Trabalhadores em Supermercados Disco do Uruguai (SINTRADIS). A pesquisa foi realizada a partir de uma abordagem qualitativa. A

principal estratégia de coleta de dados foi baseada em entrevistas detalhadas com diferentes membros da organização, com características diferentes e com os líderes da federação que eles integram.

p. Resumen en inglés (hasta 1000 caracteres):

The main purpose of this thesis is to identify the factors that act as facilitators or obstacles to the formation of a collective identity in trade union organizations consolidated in the 21st century in Uruguay, contextualized within the framework of changes in the work sphere, the labour relations and the trade union movement since 2005. It was in this year, with the assumption of a left-wing government for the first time in the country, that a very favorable regulatory, economic, political and social framework was created for the expansion of the trade union movement in Uruguay.

In order to address these issues, an intrinsic case study (Stake, 1998) was conducted with the Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco de Uruguay [Disco Supermarket Workers' Union of Uruguay] (SINTRADIS).

The research was carried out with a qualitative approach. The main data collection strategy was based on in depth interviews with various members of the organization with different characteristics and the leaders of the federation they are part of.

q. Aprobado por (Apellidos y Nombres del Jurado):

Diana Menéndez

Sonia Roitter

Cecilia Senén González

Firma y aclaración de la firma del Presidente del Jurado:

Firma del autor de la tesis:

Resumen

Esta tesis tiene como objetivo principal identificar los factores que operan como facilitadores u obstaculizadores para la conformación de una identidad colectiva en organizaciones sindicales consolidadas en el S. XXI en Uruguay, contextualizado en el marco de los cambios en el mundo del trabajo, las relaciones laborales y el movimiento sindical a partir del año 2005. Es en este año, con la asunción de un gobierno de izquierda por primera vez en el país, que se creó un marco regulatorio, económico, político y social muy favorable para la expansión del movimiento sindical de Uruguay.

El presente estudio se enmarca dentro de cuatro debates vigentes en los estudios del trabajo: las discusiones en cuanto al futuro del trabajo en el marco de los cambios en su organización y las nuevas tecnologías (De la Garza, 2018); la vigencia o declive de las organizaciones sindicales (De la Garza, Ramírez y Moreno, 2010); la relevancia del trabajo en la vida cotidiana de los sujetos o la importancia del oficio dentro de las nuevas formas de organización del trabajo (Neffa, 2010; Battistini, 2018b); y los debates sobre el trabajo decente en el mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Es en el marco de estos debates que nos preguntamos sobre ¿qué elementos intervienen en la definición de los sindicatos en proceso de consolidación en el S. XXI, como organizaciones y en su identidad como colectivos?; ¿cómo interaccionan con otras organizaciones?; ¿cuáles son los cambios y conflictos reconocidos como principales en el devenir histórico de estos sindicatos y cuáles han contribuido a la consolidación de su identidad colectiva?; ¿qué representación tienen sus integrantes del pasado, presente y futuro de estas organizaciones?

Cuando se habla de la construcción de la identidad colectiva se alude a un conjunto de valores, símbolos y significados compartidos por un grupo conformando un “yo social”, a partir de un proceso de relacionamiento entre quienes se sienten parte de ese grupo y los que son reconocidos por estos como los otros, ajenos a la organización (Melucci, 1994).

Para abordar dichas cuestiones se realizó un estudio intrínseco de caso (Stake, 1998) con el Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco de Uruguay (SINTRADIS). La selección del caso de estudio se realizó considerando que es uno

de los sindicatos de corta trayectoria y parte del sindicalismo de este siglo que ha logrado crecer y mantener su membresía, ha desplegado desde su creación hasta el presente acciones y conflictos que le fueron dando visibilidad pública, obteniendo avances en las condiciones de trabajo de su sector en el marco de las negociaciones colectivas. Por lo tanto, la selección del caso tiene la característica de intencional y selectivo.

La investigación se realizó desde un abordaje cualitativo, incorporando la mirada del sujeto conocido (Vasilachis de Gialdino, 2007). La estrategia principal de recolección de datos se basó en entrevistas en profundidad a distintos integrantes de la organización con diferentes características y a dirigentes de la federación que integran.

Como principales resultados de esta tesis se destaca que la creación de la organización estuvo vinculada básicamente al nuevo contexto regulatorio, así como al soporte de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) y del movimiento sindical en general, desde donde se han transmitido los conocimientos sobre el mundo sindical, siendo el respaldo para las acciones llevadas adelante por el sindicato y los logros conseguidos.

En cuanto a los elementos que intervienen en la definición de su identidad como colectivo, esto es, qué los agrupa o por qué se integran a la organización, se concluye que uno de los elementos centrales que los identifica es, desde la mirada de los integrantes del sindicato, la falta de reconocimiento social que tiene el trabajo que ellos realizan. Esto se relaciona con lo señalado por De la Garza et al. (2010) en cuanto a la creación de una identidad común en una organización sindical en base a la no identidad con la tarea realizada, esto es, con el oficio desempeñado. A partir de ello se puede señalar que la identidad colectiva presenta entonces características diferenciadas con respecto a las clásicas del sindicalismo de la etapa fordista – taylorista, la cual estaba principalmente centrada en el oficio y en su reconocimiento por parte del trabajador.

La identidad colectiva de este sindicato está enmarcada en los tipos de relaciones laborales con la empresa, en las características del trabajo y también a las distintas trayectorias laborales y socioculturales de sus integrantes.

Entre los factores que operan como facilitadores para la consolidación de una

identidad colectiva se destaca la historia que ha recorrido la organización, en la cual ha sido decisiva la labor de los delegados y delegadas de los locales, en el quehacer cotidiano de la organización y en el diálogo con el resto de los trabajadores y las trabajadoras.

Los principales obstáculos para el desarrollo de la organización se expresan en las prácticas antisindicales de la empresa y en la escasa afiliación que aún tiene la organización en relación al total de personas trabajando.

En cuanto a la visión de futuro de sus integrantes este se presenta como incierto, señalando como desafío la adopción de estrategias adecuadas ante posibles cambios en el contexto.

Palabras clave: Sindicalismo, Identidad colectiva, Análisis organizacional.

Abstract:

The main purpose of this thesis is to identify the factors that act as facilitators or obstacles to the formation of a collective identity in trade union organizations consolidated in the 21st century in Uruguay, contextualized within the framework of changes in the work sphere, the labour relations and the trade union movement since 2005. It was in this year, with the assumption of a left-wing government for the first time in the country, that a very favorable regulatory, economic, political and social framework was created for the expansion of the trade union movement in Uruguay.

This study is part of four ongoing debates in the studies on work: discussions on the future of work in the context of changes in its organization and new technologies (De la Garza, 2018); the currentness or the decline of trade union organizations (De la Garza, Ramírez and Moreno, 2010); the relevance of work in the daily life of the individuals or the importance of the trade within the new forms of work organization (Neffa, 2010; Battistini, 2018b); and debates on decent work worldwide (International Labour Organization, 2019).

It is within the framework of these debates that we ask ourselves about: What elements are involved in the definition of the trade unions in the process of consolidation in the 21st century, as organizations and in their identity as groups?; How do they interact with other organizations?; What are the changes and conflicts recognized as the main ones in the historical becoming of these unions and which ones have contributed to the consolidation of their collective identity?; What representation do its members have of the past, present and future of these organizations?

When we talk about building a collective identity, we are referring to a set of values, symbols and meanings shared by a group that make up a "social self", from a relationship process between those who feel part of that group and those who are recognized by them as the others, outsiders to the organization (Melucci, 1994).

In order to address these issues, an intrinsic case study (Stake, 1998) was conducted with the Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco de Uruguay [Disco Supermarket Workers' Union of Uruguay] (SINTRADIS). The selection of the case study was made considering that it is one of the unions of short trajectory and part of the trade unionism of this century that has managed to grow and maintain its

membership; from its beginnings to the present, it has taken actions and had conflicts that gave it public visibility, getting progress in the working conditions of its sector in the framework of collective bargaining. Therefore, the selection of the case has the characteristics of being both intentional and selective.

The research was carried out with a qualitative approach, incorporating the perspective of the Known Subject (Vasilachis de Gialdino, 2007). The main data collection strategy was based on in depth interviews with various members of the organization with different characteristics and the leaders of the federation they are part of.

As the main results of this thesis, it can be outlined that the creation of the organization was basically linked to the new regulatory context, as well as to the support from Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios [Uruguayan Federation of Trade and Services Employees] (FUECYS) and from the trade union movement in general, from where knowledge about the trade union sphere has been transmitted, being the support for the actions taken by the trade union and the achievements made.

As for the elements that are involved in the definition of their identity as a collective, that is, what groups them or why they join the organization, it is concluded that one of the central elements that identifies them is, from the perspective of the union members, the lack of social recognition of the work they do. This is related to what De la Garza et al. (2010) stated regarding the creation of a common identity in a trade union organization based on the non-identity with the task performed, that is, with the trade performed. From this it can be stated that the collective identity then presents differentiated characteristics with respect to the classic trade unionism characteristics of the fordist - taylorist period, which was mainly focused on the trade and its recognition by the worker.

The collective identity of this union is framed within the types of labour relations with the company, the characteristics of the work and also the different labour and socio-cultural trajectories of its members.

Among the factors that act as facilitators for the consolidation of a collective identity is the history of the organization, in which the work of the delegates of the premises has been crucial in the daily work of the organization and in the dialogue with the rest

of the workers.

The main obstacles to the organization's development are reflected in the company's anti-union practices and the poor affiliation the organization still has in relation to the total number of people working.

As for the foresight of its members, the future is presented as uncertain, with the challenge of adopting appropriate strategies in light of possible changes in the context.

Keywords: Trade unionism, Collective identity, Organizational analysis.

Índice

Dedicatoria	9
Agradecimientos	10
Lista de siglas y abreviaciones	11
Presentación	12
1. Introducción	15
1.1. Objetivo general	18
1.2. Objetivos específicos	19
2. Debates actuales y antecedentes de la investigación	20
2.1. Los estudios del sindicalismo extra regional	21
2.2. Los estudios del sindicalismo en la región	26
3. El contexto histórico de la investigación	30
3.1. El sindicalismo en las nuevas formas de organización del trabajo y el capital	30
3.2. Breve recorrido histórico del sindicalismo en Uruguay	33
3.3. Relaciones laborales en el Uruguay desde el 2005 al presente	37
4. Abordaje teórico: perspectivas y enunciados presentes en la investigación	40
4.1. Identidad, estructura y acción	41
4.2. Identidad colectiva: definición, componentes y dimensiones	46
4.3. El sindicato: un análisis organizacional	49
5. Diseño metodológico	54
6. Características del supermercadismo en Uruguay	60
6.1. Características generales de la empresa DISCO	62
7. Análisis y principales resultados de la investigación	65
7.1. Características de SINTRADIS	70
7.1.1. Características organizacionales	70
7.1.2. Características de los integrantes de la organización	74
	7

7.2. SINTRADIS: definición e interacción con los otros	80
7.3. Historia de la organización: cambios, presente y perspectiva de futuro	85
8. Conclusiones	92
9. Lineamientos para una agenda de investigación	99
10. Referencias	101
11. Sitios Web consultados	117
Anexo I: Pauta de entrevista	119
Anexo II: Sistema de codificación (primera versión)	121
Anexo III: Recorrido por la negociación colectiva de SINTRADIS	122

Se incorpora el uso de un lenguaje inclusivo en la redacción, incorporando términos neutros cuando fue posible y procurando a la vez, que la lectura de la tesis no se vea recargada permanentemente de la utilización de las/los.

Dedicatoria

A mi madre y a mi padre, incondicionales como siempre

A mi hermana, amiga si la hay

Para Agus, por su sonrisa cada día más linda

Para Héctor, por nosotros, para Héctor.

Agradecimientos

En primer lugar, a quienes integran el Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco y de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios, especialmente quienes me brindaron su tiempo y sus palabras, sin quienes este trabajo no sería posible.

A mi tutora, Mgter. Mariana Funes, por su seguimiento y aportes, pero especialmente por acompañarme en este proceso. Acompañar significó ayudar, alentar, criticar y ceder, calmar mis ansiedades. Por suerte psicóloga de profesión, mi agradecimiento incondicional.

A los trabajadores y trabajadoras de la Universidad Nacional General Sarmiento, especialmente a Teresita.

A la Dra. Mirta Vuotto y al Dr. Diego Szlechter, directora y coordinador académico de la maestría, quienes han permitido y colaborado en que mi participación fuese posible, por todos los intercambios académicos realizados de los cuales se ha nutrido este trabajo.

A mis compañeras y compañeros de la cohorte 2016, principalmente con quienes compartimos trenes y mates.

A mis compañeras y compañeros de la Facultad de Psicología, especialmente al Dr. Luis Leopold por devolverme la confianza, al Mgter. Jorge Pelocche por contribuir a que incorpore otras miradas sobre el mundo y al Soc. Héctor Seco porque leyó cada página, comentó y criticó. El trabajo e intercambio realizado con ellos en estos años ha permitido que esta tesis sea posible.

A mi familia, porque la maestría incluye esos tiempos en los que uno no está.

Lista de siglas y abreviaciones

ASU	Asociación de Supermercados del Uruguay
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CNT	Convención Nacional de Trabajadores
CS	Consejos de Salarios
CSIC	Comisión Sectorial de Investigación Científica
ECH	Encuesta Continua de Hogares
FA	Frente Amplio
FMI	Fondo Monetario Internacional
FUECYS	Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios
ICD	Instituto Cuesta Duarte
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEFOP	Instituto Nacional de Formación y Empleo
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
PIT – CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores
SINTRADIS	Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco
UDELAR	Universidad de la República

Presentación

La presente tesis corresponde a la finalización de la Maestría en Estudios Organizacionales, cursada durante el 2016 y 2017, en la Universidad Nacional General Sarmiento de Buenos Aires, Argentina. Esta maestría, integrada al Instituto de Industria (IDEI) de dicha institución, tiene como propósito desarrollar capacidad de análisis, diagnóstico e intervención sobre situaciones organizacionales a través de un enfoque pluridisciplinario.

Al mismo tiempo esta tesis surge en Uruguay como parte del trabajo realizado por un equipo de investigación radicado en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República de Uruguay (UdelaR), integrado al Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo del Instituto de Psicología Social. Este equipo, integrado por Dr. Luis Leopold, Soc. Héctor Seco, Lic. Ariadne García y Mgtr. Jorge Pelоче y quien escribe, se crea en el 2014 a partir de la elaboración y puesta en práctica del proyecto denominado *“Aportes para la caracterización del sindicalismo uruguayo en el siglo XXI: las prácticas sindicales y la producción de subjetividades”*, proyecto que surge entre un acuerdo entra la UdelaR y la central sindical de Uruguay. Dicho proyecto, llevado adelante a lo largo de 18 meses, trabajó con cuatro sindicatos en cuanto a sus formatos organizativos, sus prácticas y la producción de subjetividades dentro de estos.

Uno de estos sindicatos es el seleccionado como caso para esta investigación. La selección se sustenta siguiendo los intereses iniciales de la investigación, relacionados con indagar en las características de los sindicatos de menor trayectoria. El caso seleccionado es uno de los de menor tiempo de creación, ha aumentado la cantidad de afiliados, que, si bien aún escasos si se considera la cantidad de trabajadores en la empresa, ha logrado crecer y mantenerse. También ha conseguido cambios en las condiciones de trabajo de su sector y ha desplegado acciones que le dieron visibilidad pública. Además, la elección de dicho caso se encuentra relacionada a sus particularidades en cuanto a estructura interna y forma de organización. Siendo parte de uno de los sectores de actividad de mayor relevancia en el país, se presentó entonces como un caso novedoso y atractivo.

La presente tesis entonces, denominada “*La identidad colectiva como fortaleza de las organizaciones sindicales del S.XXI: estudio de caso del Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco*”, se construye a partir de este proceso, entre la incorporación de conocimiento, discusiones y diversos enfoques en el transcurso de la maestría, y, por otra parte, a partir de retomar materiales, registro de entrevistas, diálogos y discusiones como parte de un equipo de investigación.

Su estructura está compuesta de un primer capítulo introductorio, en donde se describen brevemente las preguntas centrales y objetivos generales y específicos de la investigación.

En el segundo capítulo se presentan los principales debates vigentes en los estudios del trabajo, antecedentes académicos sobre las organizaciones sindicales y, específicamente, sobre las identidades colectivas en el sindicalismo actual en la región y a nivel internacional.

El tercer capítulo muestra el contexto en el cual se desarrolla la investigación, en cuanto a las principales características de la relación entre organización del trabajo y capital, las características del sindicalismo en Uruguay y se reseña el marco de las relaciones laborales en el país a partir del año 2005.

En el capítulo que sigue se incorpora la perspectiva teórica de la investigación y la definición de los principales conceptos utilizados. En este se resumen los abordajes centrales en las ciencias sociales sobre identidad colectiva y, por otra parte, se da cuenta de las principales categorías analíticas para el análisis organizacional.

En el quinto capítulo se encuentra el diseño metodológico que incluye los instrumentos utilizados y las principales dimensiones y subdimensiones que luego se retoman para el análisis del material recogido.

A continuación, se presenta el contexto del sector de actividad al que pertenece la organización sindical, en donde, de manera breve se indican las principales características del supermercadismo en el país y de la empresa en particular.

Parte central de la tesis es el séptimo capítulo, en donde se presenta en detalle la organización sindical con la cual se trabajó, se realiza el análisis del material recogido y se indican los principales resultados. En el octavo capítulo se

sistematizan las conclusiones a partir del trabajo realizado, incorporando en estas, aspectos de los debates teóricos existentes.

Por último, en el noveno capítulo, se dejan planteados algunos intereses a modo de agenda de investigación en cuanto al tema estudiado.

1. Introducción

En esta tesis se estudian las organizaciones sindicales en el S. XXI, específicamente, aquellas que se han consolidado en los últimos quince años en Uruguay. Se procura identificar los factores que favorecen o tienden a obstaculizar la consolidación de identidades colectivas dentro de estas organizaciones, atendiendo a los escenarios sociales, económicos, políticos y del trabajo en el presente siglo.

Se señala que se está ante un nuevo marco en que se desenvuelve el sindicalismo del siglo XXI: reconfiguración de las relaciones colectivas e individuales, diversos grados de credibilidad hacia estas organizaciones o diferentes expectativas en cuanto a las mismas, nuevas formas de organización del trabajo que incluyen altos componentes de precarización¹ y la emergencia de nuevos sentidos y significados en cuanto al trabajo (Antunes, 2009; Battistini, 2018a).

Particularmente en Uruguay, se transitó durante la crisis económica y social del año 2002, por altos niveles de desempleo, flexibilización y pérdida de condiciones de trabajo; lo que repercutió en el debilitamiento del movimiento sindical uruguayo, el cual venía ya muy castigado desde la década de los 90'.

A partir del año 2005, se inicia un conjunto de transformaciones políticas, económicas, normativas y sociales, específicamente con la asunción del Frente Amplio (FA), partido de izquierda que llega al gobierno por primera vez en ese año y que continua hasta el presente (Senatore y Méndez, 2010; Supervielle y Quiñones, 2012; Pucci, Nión y Ciapesson, 2012). Bajo este nuevo contexto el sindicalismo ha presentado importantes cambios, principalmente en cuanto al aumento de sus afiliados y de su capacidad de movilización.

El fortalecimiento de las organizaciones sindicales a partir del año 2005 se ha articulado con la reinstalación a partir de ese momento de los Consejos de Salarios (CS), la creación de un paquete de leyes que dan proyección a la actividad sindical, el aumento en el empleo y la creación de nuevos sectores sindicalizados, todo lo cual ha llevado a que estas organizaciones modifiquen y adapten sus estrategias,

¹ Por precarización se alude al trabajo realizado y a las condiciones bajo las cual se ejerce. Esto puede incluir la falta de seguridad social y las relaciones contractuales, pero no solamente, incluye el reconocimiento de la tarea, los niveles salariales, la rotación permanente de trabajadores o las prácticas antisindicales de las empresas.

sus prácticas y sus estructuras organizativas para el cumplimiento de sus objetivos en este nuevo contexto (Marrero, 2014).

En los sindicatos de mayor trayectoria, la estrategia se ha basado en la organización de los nuevos trabajadores y trabajadoras, en integrar las nuevas demandas y/o aumentar sus zonas de poder. En sindicatos de corta trayectoria o en sectores en donde los trabajadores no estaban organizados, la estrategia se ha basado en organizar a los trabajadores para la defensa de sus intereses y mejora de sus condiciones de trabajo (Leopold, Buffa, García, Pelоче y Seco, 2016 (informe final de investigación); Marrero, 2014).

Si bien existe diversidad de situaciones entre estos grupos y dentro de cada uno de ellos, en todos los casos se presentan desafíos a futuro en cuanto a mantener y consolidar las organizaciones ante la diversificación de demandas, heterogeneidad de objetivos y las luchas por afianzar los logros obtenidos.

En este escenario, es el propio movimiento sindical quien ha buscado indagar sobre las apreciaciones que las nuevas generaciones tienen sobre el sindicalismo, qué esperan del relacionamiento con estas organizaciones, qué observan como logros y cuáles son sus principales críticas, especialmente en los trabajadores y trabajadoras de los sindicatos creados en los nuevos contextos antes mencionados, así como en quienes se acercan al mundo sindical recientemente.

...cómo ven las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras al movimiento sindical, especialmente los sectores que han tenido un mayor crecimiento del empleo como son el comercio y los servicios; cuál es la vinculación de estos trabajadores con sus sindicatos, especialmente en el caso de los jóvenes y las mujeres; qué cosas aprecian más de la actividad sindical y cuáles son sus mayores críticas, entre otros temas. (Comisión Sectorial de Investigación Científica, Llamado a proyectos de investigación – Udelar – PIT – CNT, 2014. Recuperado de: <http://www.csic.edu.uy/renderPage/index/pageld/1103>)²

Por lo cual, es la propia organización sindical la que busca reflexionar acerca de su estructura interna, las capacidades con las que cuenta y las estrategias a seguir para mantener y consolidarse a sí misma en busca de lograr los desafíos futuros, integrando la heterogeneidad ante el aumento de su membresía, la diversificación de demandas y la variabilidad o multiplicidad de objetivos.

² La convocatoria a proyectos de investigación Udelar/ PIT–CNT fue una iniciativa llevada adelante a partir del año 2013 en el marco de un acuerdo entre ambas instituciones. A través de diversas instancias de diálogo se acordaron temáticas relevantes para la organización sindical, a partir de las cuales se realizaron llamados a proyectos de investigación. El objetivo de ese acuerdo fue fortalecer el vínculo entre el PIT-CNT y la Udelar, generando nuevo conocimiento en las áreas identificadas por los/as trabajadores organizados/as.

Al mismo tiempo, dentro de las reflexiones que se plantea se encuentran sus características identitarias y las relaciones de poder históricas, analizando cómo estas categorías se van modificando en el proceso de cambio en el que se encuentran. De modo permanente proyectan ir incorporando las nuevas demandas de un conglomerado de trabajadores y trabajadoras cada vez más heterogéneo, a la vez que manteniendo una de sus características organizativas e identitarias principales, esto es, la unidad en una central sindical única de trabajadores (Leopold et al., 2016).

En el marco de esta preocupación se ha realizado la convocatoria conjunta referida entre el PIT–CNT y la Universidad de la República (UDELAR), para indagar en la caracterización del movimiento sindical. Se presentó entonces el proyecto denominado: “Aportes para la caracterización del sindicalismo uruguayo en el Siglo XXI: las prácticas sindicales y la producción de subjetividades” (Leopold, García, Peloché, Seco y Buffa, 2014 (proyecto de investigación)), que tuvo como objetivo analizar las prácticas internas de los sindicatos que lo integran y las subjetividades construidas y constructoras de dichas prácticas.

Dando continuidad a esa investigación, esta tesis estudia en profundidad uno de los sindicatos con los cuales se ha venido trabajando, el Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco, integrado a la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS), federación de larga trayectoria que amplió su accionar integrando nuevos y variados sectores de trabajadores del sector comercio y servicios. Como ya se mencionó este caso es considerado por ser uno de los sindicatos de corta trayectoria y parte del sindicalismo de este siglo, presenta particularidades en cuanto a su estructura interna y forma de organización.

La presente investigación trabaja con este sindicato, indagando en los aspectos de su identidad colectiva y de su proceso de consolidación a partir de una pregunta central: ¿qué factores operan como facilitadores y cuáles como obstaculizadores para la consolidación de una identidad colectiva en este tipo de sindicatos?

A partir de esta pregunta, surgen otras que operan como guía en la investigación, relacionadas a:

- ¿Qué elementos intervienen en la definición de estos sindicatos como organizaciones y en su identidad como colectivos?

- ¿Cómo interactúan con otras organizaciones (PIT–CNT, empresas, gobierno, trabajadores y trabajadoras no afiliadas y otros sindicatos) y que aspectos de esta interacción han favorecido la consolidación de su identidad colectiva?
- ¿Cómo ha sido su recorrido en estos quince años, cuáles son los cambios y conflictos reconocidos como principales en el devenir histórico de estos sindicatos y cuáles han contribuido a la consolidación de su identidad colectiva?
- ¿Qué representación tienen sus integrantes del pasado, presente y futuro de la organización?

Se considera que la identidad colectiva refiere a la identificación y delimitación de sí mismos y de los otros, a la construcción de una historia común y un proyecto de futuro, esto es, a la construcción de un sentido de pertenencia a la organización y de acciones colectivas a partir de objetivos y valores compartidos (Giménez, 1992). Se entiende que ésta es el resultado de un proceso social complejo e interactivo, que da origen a la producción y reproducción del grupo y a la creación de una conciencia del nosotros, en donde se comparten valores e intereses que trascienden la propia organización (Melucci, 1994; Maldonado y Oliva, 2010).

Por ello, se considera que la identidad colectiva en las organizaciones sindicales de corta trayectoria es parte de las fortalezas que estos sindicatos requieren para poder afianzar su accionar, incorporar nuevos trabajadores y trabajadoras a la organización, lograr los objetivos presentes y futuros en contextos políticos, sociales, económicos, culturales y tecnológicos cambiantes, todos los cuales se presentan en plena discusión en la teoría social contemporánea (De la Garza, 2018).

Para dar respuesta a las preguntas referidas anteriormente se plantean los siguientes objetivos:

1.1. Objetivo general

Identificar los factores que operan como facilitadores u obstaculizadores para la conformación de una identidad colectiva en el Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco de Uruguay (SINTRADIS), en el marco de las transformaciones en el contexto social, político, económico, normativo y del movimiento sindical en el país.

1.2. Objetivos específicos

- I. Analizar las características del Sindicato de Trabajadores de Supermercados Disco de Uruguay, en cuanto al sentido de pertenencia de sus integrantes, los problemas, intereses y metodologías de acción compartidas internamente que los constituye como colectivo.
- II. Describir las características centrales del vínculo que mantiene el sindicato, desde la perspectiva de sus integrantes, con otros actores: PIT–CNT, FUECYS, empresas, trabajadores y trabajadoras no afiliadas y con otros sindicatos.
- III. Indagar la representación del pasado, presente y futuro de la organización a través de los principales cambios y conflictos reconocidos por los integrantes del sindicato.

2. Debates actuales y antecedentes de la investigación

A la fecha se pueden destacar al menos cuatro debates centrales dentro de los estudios del trabajo vigentes desde los inicios del presente siglo: I) las discusiones en cuanto al futuro del trabajo en el marco de los cambios en su organización, las nuevas tecnologías y la robotización (De la Garza, 2018); II) la vigencia o declive de las organizaciones sindicales a partir del debate antes mencionado, pero también, de su vigencia o declive como organizaciones ofensivas para el cambio social (De la Garza et al., 2010; Martín e Icart, 2018); III) la relevancia del trabajo en la vida cotidiana de los sujetos y las discusiones en cuanto a la importancia del oficio dentro de las nuevas formas de organización del trabajo (Neffa, 2010; Battistini, 2009 y 2018b); IV) cómo lograr nuevas y mejores condiciones de trabajo para toda la humanidad a partir del debate sobre el trabajo decente en un mundo donde prima la precarización del empleo, trabajos mal remunerados y en condiciones altamente deterioradas (OIT, 2019).

Los cuatro debates antes mencionados son clave para el abordaje de las identidades colectivas en los movimientos sindicales, integrando los elementos constitutivos de esta, en particular en cuanto al sentido de pertenencia al colectivo a partir de características comunes, la vigencia organizacional del sindicalismo y del trabajo, así como, las características de este en diferentes contextos.

En cuanto a los dos primeros puntos, los debates giran en torno a las organizaciones sindicales en y del presente siglo, especialmente desde dos visiones. Por un lado, una fundada en el escepticismo con respecto a la importancia de estas organizaciones, dada la baja afiliación en la mayor parte del mundo, lo que se relaciona con las discusiones en cuanto al futuro del trabajo en los contextos de desarrollo tecnológico y nuevas formas de producción. Dicha perspectiva, pone énfasis en la eliminación de puestos de trabajo, especialmente aquellos que fueron base para el desarrollo de los movimientos obreros y a la vez, en la limitada acción colectiva que estos movimientos vienen desarrollando en gran parte del mundo.

En oposición a esta mirada, se plantea la importancia y relevancia de las organizaciones sindicales en el presente, analizando distintos aspectos: estrategias, participación, objetivos, perspectivas y capacidad de ofensiva, todo lo cual parte de

mostrar y argumentar en torno a la importancia del trabajo en el presente y en la vida cotidiana de los sujetos.

Esta última perspectiva, desde la cual se posiciona la presente investigación, muestra la actualidad de los debates que estas organizaciones sostienen y su vigencia en función de la convivencia de diferentes formas y modos de producción, contextualizados por una creciente precariedad del trabajo y la importancia asignada a las acciones colectivas para conseguir mejores condiciones de trabajo (De la Garza et al., 2010). Desde este abordaje entonces, se repasan en los dos siguientes apartados los principales estudios regionales y extra regionales sobre el sindicalismo, describiendo las principales preocupaciones de los investigadores sobre el tema, y especialmente, revisando el lugar que ha tenido la identidad colectiva del sindicalismo actual en la academia.

2.1. Los estudios del sindicalismo extra regional

A través de diversos estudios se da cuenta de la persistencia de la relevancia de las organizaciones sindicales en distintos contextos. Ya desde finales del siglo XX Hyman (1997), en sus estudios sobre el sindicalismo en Europa, había retomado este tópico relacionado con la representación y los métodos que los sindicatos utilizan para llevar adelante sus objetivos. El autor a través de estudios cuanti – cualitativos busca comprender el sindicalismo de la década de los 90, esencialmente preguntándose sobre los intereses que representan los sindicatos, las demandas que tienen y los procedimientos que utilizan para obtener sus objetivos.

No desconociendo las posturas que principalmente desde el último cuarto del S. XX comenzaron a señalar el declive de estas organizaciones, tanto de sus formatos organizativos como la posibilidad de éstas de representar los intereses de un conglomerado cada vez más diverso de trabajadores y trabajadoras, en la presente tesis se considera vigente y relevante abordar las características del sindicalismo en la actualidad y especialmente en relación con los factores que intervienen favoreciendo u obstaculizando la construcción de identidades dentro de la complejidad de trabajos, trabajadores y escenarios políticos, laborales, socio-culturales y económicos.

El recorrido realizado por distintos estudios extra-regionales permiten dar sustento a este enfoque, en primera instancia a través de las investigaciones que marcan la revitalización de las organizaciones sindicales bajo la denominación de Nuevos movimientos sindicales (Upchurch y Taylor, 2016; Martín e Icart, 2018), contrarrestando entonces la idea hegemónica de la apatía en cuanto a la participación en los movimientos obreros.

Upchurch y Taylor (2016) estudian las experiencias de Suecia, Alemania, Gran Bretaña y Francia, a través de analizar la creciente debilidad del vínculo entre los partidos socialdemócratas y los sindicatos. La investigación se lleva a cabo centralmente durante el año 2009, a través de un trabajo historiográfico y analítico, sugiriendo acciones para un sindicalismo alternativo.

En tanto, Martín e Icart (2018) desarrollan su investigación en Cataluña, realizando entrevistas semiestructuradas a diferentes representantes del ámbito sindical, académico y empresarial, así como una revisión exhausta de literatura, concluyendo que existe un modelo de acción y participación sindical agotado pero que, al mismo tiempo, están surgiendo nuevos movimientos sindicales.

En particular, otros aportes de la academia señalan la necesidad de indagar en la presencia dentro del sindicalismo de diversidad de trabajadores y trabajadoras, considerando como conclusiones generales la necesidad de renovación de estas organizaciones en vistas de la variedad de intereses como aspectos socio-culturales, que incorporan al sindicalismo clásico nuevas significaciones y representaciones. Ejemplo de esto son los estudios sobre la participación de los jóvenes, de las mujeres, las comunidades negras, minorías étnicas o de los migrantes dentro del sindicalismo.

Por ejemplo, desde Quebec, Durand-Allard, Dufour-Poirier y Laroche (2016) analizan la diversificación de la fuerza laboral (mujeres, migrantes y jóvenes) y con esto el desafío planteado a los sindicatos en la segunda década del S. XXI. Especialmente, enfocan su estudio en los niveles de participación sindical de los jóvenes, la capacidad de las organizaciones de estimular su participación y la toma de decisiones internas. A través de una investigación cualitativa en dos de las organizaciones sindicales más grandes de Quebec, analizan las estructuras organizativas y los modos de representación y cooperación sindical.

Por otra parte, Walby (2004) desde una investigación del sindicalismo en la Unión Europea, al igual que Kirton (2017) desde EEUU, analizan las desigualdades de género presentes en distintos sindicatos a principios del S.XXI a través de entrevistas en profundidad, historias de vida y de las distintas trayectorias de mujeres en el mundo sindical.

En cuanto a la inclusión de los migrantes al trabajo y con ello al sindicalismo, el tema está tomando mayor relevancia en lo que va del presente siglo. Fitzgerald y Hardy (2010), realizan entrevistas desde el año 2005 al 2009 en los sindicatos de Gran Bretaña, sobre la percepción de los distintos debates vigentes en cuanto al tema, indagando especialmente en cómo organizan el reclutamiento y la inclusión de estos trabajadores, señalando la importancia de nuevos vínculos a nivel regional e internacional.

En esta misma línea Marino (2015) compara a través de una investigación cualitativa la incorporación de inmigrantes en dos sindicatos en Italia y en los Países Bajos, en busca de hallar las prácticas que promueven o no el ingreso de migrantes a las estructuras sindicales.

Humphrey (2017) también desde Gran Bretaña, incorpora el análisis del movimiento sindical en el S. XXI particularmente de la participación en este de distintas minorías y cómo estos reformulan el sindicalismo. A través del análisis de discurso de distintas conferencias, así como también utilizando fuentes secundarias, principalmente encuestas, demuestran la des-legitimidad social con la que cuentan estas minorías.

Dichos trabajos advierten sobre la creación de nuevos grupos de trabajadores y trabajadoras que han transformado las organizaciones sindicales, construyendo lazos entre lo viejo y lo nuevo dentro del movimiento obrero, básicamente a través de una identidad laboral y de la reivindicación de los derechos civiles de las minorías (Humphrey, 2017).

Por otra parte, las nuevas tecnologías, las modificaciones en los sistemas productivos, la incidencia del management en el mundo del trabajo y en los propios sindicatos, las nuevas formas de comunicación y el desarrollo de las redes virtuales, han sido incorporados desde la academia para el análisis de las formas de

integración y sentidos de pertenencia en el sindicalismo actual (Andersen, 2006, Krinsky, 2007; Fitzgerald y Hardy, 2010; Marino, 2015; Machin y Wood, 2005).

Desde Europa, Ward y Lusoli (2003) se plantean los desafíos a las organizaciones en cuanto a representación y prácticas de participación ante las TIC a comienzos del S. XXI, en donde a través de una encuesta a distintos sindicatos sobre las TIC, el análisis de contenido de páginas web y entrevistas a representantes del sindicalismo británico, concluyen sobre la importancia de las nuevas tecnologías para la descentralización del poder.

En los países nórdicos, Andersen (2006) analiza el papel de la globalización y europeización, especialmente en el sector metalúrgico, en donde las tasas de afiliación permanecen altas en comparación con otras regiones de Europa. Dicho autor, a través de una investigación transnacional nórdica durante el 2002 y 2003, a partir de entrevistas a representantes sindicales y fuentes secundarias, analiza también los dilemas que presenta el sindicalismo, más allá de la afiliación, específicamente en cuanto a la participación activa en Europa, las distintas estrategias de comunicación y participación desarrolladas.

También Frege y Kelly (2004) describen en distintos capítulos de su libro las estrategias que los sindicatos utilizan para hacer frente a su declive, a través de un análisis comparativo de distintos países y organizaciones sindicales. Como pregunta central se plantean: ¿cómo explicar las diferencias entre países en cuanto a las respuestas sindicales al declive global?

Estos asuntos atraviesan de forma general el plano de la identidad como colectivo de estas organizaciones: los nuevos que las integran, las formas y prácticas que llevan adelante, las formas de comunicación o las diferentes modalidades de organización del trabajo entre ellas las nuevas relaciones contractuales entre empresas y trabajadores (Fernández, 2018).

En base a estas mutaciones se ha abordado el plano estratégico de las organizaciones sindicales para poder desarrollarse en diversos contextos y en la cercanía o lejanía de estas estrategias con aspectos ideológicos e identitarios. Fairbrother (2015) en Australia y Hodder y Edwards (2015) en el Reino Unido, investigan y analizan los debates en cuanto a la renovación sindical. El primer autor se basa en tres dimensiones de análisis: organización sindical, capacidad sindical y

objetivos de los sindicatos. El segundo caso, Hodder y Edwards (2015) aluden a los objetivos de estas organizaciones y a la identidad sindical, junto a las estrategias de renovación. A través de un análisis histórico analizan la identidad, la ideología y la finalidad de los sindicatos.

Específicamente sobre el eje central del presente trabajo, la construcción de identidades dentro de las organizaciones sindicales, corresponde señalar que existen posturas que buscan destacar que el declive de las organizaciones sindicales en cuanto a mantener su membresía, solo se puede salvar en los sindicatos centrados en una fuerte identidad laboral o de oficio.

Desde Australia, Nicholson, Pekarek, y Gahan (2017) analizaron como los sindicatos australianos se enfrentaron a nuevos desafíos (cambios legislativos, de gobernanza sindical, niveles de acuerdos o negociación), concluyendo que la evolución de la afiliación a los sindicatos en un lapso de tiempo ha sido en caída para muchos, excepto aquellos que se encuentran centrados en la identidad laboral.

De forma concomitante los estudios sobre las identidades colectivas del sindicalismo aparecen relacionados a otro de los debates mencionados al inicio del apartado: la presencia y persistencia del trabajo precario y la flexibilización, sus consecuencias sobre el peso del sindicalismo tradicional y su reconfiguración en los escenarios generados a partir de las políticas neoliberales en Europa.

Específicamente, John Krinsky (2007) retomó la postura analítica de Edward Thompson (1977), quien desde su análisis de la clase obrera en Inglaterra en el S. XIX a través de una investigación historiográfica, plantea la importancia de la construcción de una identidad obrera, el margen de agencia de las y los trabajadores, los mundos simbólicos, culturales y políticos que forman la conciencia de clase y las intervenciones de las subjetividades de los individuos en los distintos procesos.

Krinsky (2007) refiere a los problemas que hoy atraviesan las organizaciones sindicales en cuanto a reunir a trabajadores y trabajadoras con diversas identidades que no se reconocen dentro de una única categoría, señalando la necesidad de investigar en nuevas formas y estrategias de organización bajo las cuales construir un nuevo movimiento obrero, a través de comprender las formas en que las

solidaridades de las y los trabajadores se configuran y se cargan de significado a partir de una amplia gama de identidades.

Para culminar, más recientemente se pueden señalar estudios de caso de diferentes países y tipo de trabajadores (Dufour-Poirier, 2013), destacándose el seguimiento que Carole Yerochewski (2013 y 2015) viene realizando en cuanto al tema. La autora, de origen canadiense, indaga sobre los movimientos sindicales en el presente siglo, básicamente en sectores de bajos ingresos o de trabajadores informales, cómo ha sido el proceso de conformación de las identidades colectivas y de las representaciones sociales. A través de entrevistas, historias de vida y análisis documental en sindicatos de distintos países, aborda el cómo o por qué las identidades sindicales se transforman o reproducen, destacando que, en algunos casos existen prácticas sociales transformadoras en organizaciones de trabajadoras y trabajadores pequeñas o en desarrollo, en las cuales se crea un conflicto con los significados de las prácticas sindicales arraigadas a lo largo de la historia e institucionalizadas en los sindicatos de larga trayectoria.

Yerochewski (2015) señala a modo de síntesis que el vínculo entre los grupos sindicales pequeños por fuera de las estructuras institucionalizadas no favorece la renovación ni transformación de estas organizaciones, así como tampoco sus propuestas de cambio social; por el contrario, priman los vínculos sociales con los grupos dominantes y, por lo tanto, las interpretaciones cognitivas y las representaciones sociales de la clase dominante.

Estos estudios aportan elementos claves para el análisis de las identidades colectivas a nivel local, especialmente en los casos de sindicatos en proceso de desarrollo, salvando las diferencias contextuales y organizativas del sindicalismo en Uruguay y en la región.

2.2. Los estudios del sindicalismo en la región

El objetivo de este apartado es pasar revista a las investigaciones sobre el sindicalismo en los últimos años en la región y especialmente en Uruguay, ya sea en cuanto a los asuntos que han primado en el análisis del sindicalismo como al papel que ha tenido las identidades colectivas dentro de éstos.

Una referencia ineludible son las discusiones y definiciones en torno a la identidad colectiva planteada por De la Garza et al. (2010), quienes principalmente discuten con las teorías por ellos denominadas “para–posmodernas”, las que ponen en discusión la capacidad de crear identidades colectivas en los actuales formatos de trabajos flexibles y precarios, la heterogeneidad del mundo del trabajo, los escenarios ideológicos “líquidos” y los contextos cambiantes.

Desde México los autores repasan las principales discusiones teóricas sobre el concepto de identidad colectiva y sus principales teóricos en las ciencias sociales, centrándose en las discusiones desde la década del 90’ en adelante. Principalmente retoman y afirman la permanencia de la centralidad del trabajo en las sociedades actuales y desde allí plantean que el problema no es la heterogeneidad del mundo del trabajo, la no centralidad del oficio ni la multiplicidad de escenarios en donde el sujeto se identifica, sino cómo o qué hace que, en esta diversidad, se puedan desarrollar acciones colectivas. Oponiéndose a las posturas para–posmodernas, señalan que, como ya ha existido en la historia de la clase obrera, la no identidad con el trabajo también puede generar una identidad común y acciones en ese sentido.

A partir de este posicionamiento general y en línea con los autores mencionados, en Argentina y Uruguay, se consideran los estudios sobre organizaciones sindicales que en contextos negativos para las y los trabajadores muestran que la identidad, y específicamente la acción colectiva, se han construido a partir de ese descontento, así como desde la precariedad del trabajo.

Estos trabajos de la primera década de este siglo han estado dirigidos especialmente al análisis de las reivindicaciones, conflictos, negociación colectiva, niveles de representación, representatividad y posicionamientos políticos de los movimientos obreros (Novick, 2003; Battistini, 2009; Supervielle y Quiñones, 2002, 2003, 2006).

Marta Novick, referente en Argentina en los estudios sobre mercado laboral y sindicalismo, analiza la década de los 90, incorporando en su análisis el papel que jugaron en esos contextos las centrales sindicales de dicho país, la negociación colectiva, las características del mercado laboral y las estrategias sindicales en el período denominado de transición, entre los 90 y el comienzo del nuevo siglo.

Más recientemente, existen trabajos como los de Gusmerotti (2009) o Maceira (2011), que analizan las organizaciones sindicales luego de las transformaciones que han ocurrido en ese país, más específicamente relacionados a la acción colectiva, al mismo tiempo que tratan de recomponer la dimensión histórica de estas organizaciones.

Gusmerotti (2009), desarrolla durante el 2006 una investigación seleccionando dos programas estatales, para visualizar prácticas y acciones colectivas, especialmente recuperando el discurso sobre estas experiencias. Por otra parte, Maceira (2011) basa su estudio en un conjunto de entrevistas en profundidad a trabajadores del sector metalúrgico, textil y de la construcción de Argentina, con el objetivo de describir las diferencias intergeneracionales y principalmente la relación entre la construcción de una conciencia sindical y la identidad peronista. Ambas investigaciones orientan su análisis desde la configuración de la identidad política y social de estos colectivos, como elementos de construcción de un sentido de pertenencia a una organización.

También desde Argentina sobre este último aspecto se destacan los trabajos sobre representación e identidad (Battistini, 2004, 2009, 2018a y 2018b) o los relacionados a las condiciones de trabajo en sectores donde el sindicalismo encuentra dificultades para acceder, como es el caso del sector comercio y servicios (Abal Medina, 2007).

Battistini ha incorporado al debate sobre las identidades en el mundo del trabajo, los temas vinculados a la representación y representatividad, así como el papel de los delegados de base en el sindicalismo argentino. Para ello ha realizado diversos estudios de caso, a través de entrevistas a referentes sindicales y trabajadores, así como ha profundizado en los cambios en el mundo del trabajo, especialmente en cuanto a la precariedad laboral y a los desafíos en este plano que se le presentan a los movimientos sindicales.

En Uruguay se ha discutido sobre la identidad colectiva del sindicalismo en sus distintas etapas, principalmente en los períodos de menor incidencia política y social de estas organizaciones en el país, como por ejemplo la década de los 90 y su desenlace en la crisis económica del año 2002.

Los trabajos de Marcos Supervielle y Gari (1995), a partir de una encuesta a los delegados y delegadas del V congreso del PIT – CNT en 1993, o el recorrido de

Supervielle y Quiñones (2002) y Quiñones et al (2006) sobre dichas organizaciones a través de un trabajo continuo de intervención, análisis desde distintas fuentes y metodologías, así como el escenario y las características del empleo en el país, señalan un período signado por un mayor individualismo, la precarización y la desregulación laboral, con debilitamiento del movimiento sindical uruguayo y con ello de la identidad colectiva en general.

En el período de mayor declive del sindicalismo en Uruguay, también se ha estudiado a las organizaciones con mayor trayectoria y poder dentro del mismo, analizando la presencia de una identidad que en dichos sindicatos está fuertemente arraigada a una identidad profesional (Mendy, 2002). La autora indaga específicamente sobre la identidad sindical en el sector metalúrgico (uno de los de más larga trayectoria dentro del sindicalismo uruguayo), en el mayor período de crisis de dicho sector, analizando a través de distintas dimensiones, por medio de entrevistas, observación y análisis de contenido, la presencia y características de su dimensión colectiva.

Por último, a partir de 2005, con la instalación de nuevas normativas en el marco de las relaciones laborales y la creación de nuevos sindicatos, se comenzaron a ampliar los estudios sobre el sindicalismo incorporando nuevas interrogantes. Por ejemplo, se destaca la tesis final de maestría del sociólogo Nicolás Marrero (2014), en donde, a través de entrevistas en profundidad en cuatro sindicatos del sector comercio y servicios, aborda las percepciones del actor sindical sobre los cambios en aquellas transformaciones vinculadas a las formas de organización del trabajo, así como a la regulación estatal de la relación capital-trabajo.

También se ha trabajado sobre el sindicalismo relacionado con los cambios en el mundo del trabajo, los riesgos laborales (Supervielle y Zapirain 2009; Walter y Pucci, 2007) y las características del sindicalismo en el siglo XXI, incluyendo los formatos organizativos, las prácticas presentes en el mismo, así como las subjetividades que en estas organizaciones se construyen y reproducen (Leopold et al., 2016, Informe de investigación).

Este último estudio, surgió a partir de un trabajo con cuatro sindicatos de diversas características, realizando entrevistas en profundidad, observación y grupos de discusión con distintos referentes de las organizaciones, y concluyendo que las

prácticas sindicales intervienen en la conformación de la subjetividad de quienes integran estas organizaciones de forma importante, creando nuevas formas pensar y hacer tanto en los sindicatos como en la vida cotidiana de los sujetos.

3. El contexto histórico de la investigación

3.1. El sindicalismo en las nuevas formas de organización del trabajo y el capital

La ubicación estructural de los asalariados en el modo de producción capitalista predominante en el siglo XX ha determinado el posicionamiento del sindicalismo frente al capital, al tiempo que ha incidido directamente en su construcción como organización, específicamente en su consolidación y creación histórica, en su desarrollo y potencialidad.

De este modo, los movimientos obreros están intersectados por múltiples tensiones y desafíos constituyentes:

- De un sindicalismo fabril en su creación, defendiendo condiciones mínimas de trabajo, se pasa a un sindicalismo intersectado por nuevas formas de organización (tercerizaciones, trabajo inmaterial, primacía de los servicios por sobre la industria y la emergencia del trabajo a distancia).
- Existencia de nuevas pautas de relacionamiento de los individuos con el movimiento sindical, en donde existe una tensión continua entre la racionalidad instrumental y la ideológica.
- Se deslocalizan las relaciones del trabajo: se diseña, produce, distribuye, vende y consume a nivel global. Nuevas empresas mundiales como es el caso de Uber, Mercado Libre, Amazon, basadas en nuevas formas de compra y venta digitalizada, les instalan otros desafíos a estas organizaciones. La mundialización de la producción y la compra y venta de productos y servicios (Klaplinsky, 2006) amenaza permanentemente con la pérdida de puestos de trabajo.
- La relación de la ciencia, la tecnología y la innovación es clave para la organización y desarrollo del capitalismo actual, específicamente para su dimensión cultural y para la función subjetivadora del individuo (Zangaro, 2011).

Todo esto impacta en el movimiento sindical, en tanto son problemáticas que atraviesan las subjetividades de sus integrantes y con ello las características y prácticas de los propios sindicatos (qué se reclama, con qué objetivos, cómo o qué medios se utilizan). También son aspectos que modifican o replantean los propios objetivos estratégicos más ideologizados del movimiento sindical, relacionados con pautas de cambio social de carácter socialista.

¿Cómo pensar el sindicalismo como construcción colectiva–identitaria en el marco de estas nuevas subjetividades?, ¿cómo aborda el sindicalismo los trabajos fuera de los límites territoriales tradicionales y los nuevos integrantes?, ¿cuál es la vigencia de los sindicatos, en el marco de estas modificaciones (Frege y Kelly, 2004)? ¿cómo hacen los trabajadores y las trabajadoras para apropiarse del trabajo, en tanto se pierden los oficios como elemento distintivo de su ubicación en dicho mundo? Indudablemente, la producción se reordena bajo los parámetros de calificación, desarrollo de saberes, ciencia y tecnología, por lo cual los trabajos de baja calificación se encuentran en los países más rezagados del mundo, con peores condiciones de trabajo y bajos salarios, y los más calificados y mejor remunerados en EEUU o la Unión Europea.

Como ha señalado Paolo Virno (2002), hoy la clase obrera en cuanto tal “deja traslucir su no–necesidad”, entre otras cosas por su flexibilidad, pero también porque el tiempo de trabajo empieza a estar desligado del tiempo social. Mientras durante el fordismo el modo de acumulación estuvo basado en la organización del trabajo fabril, maquinal y en la organización del trabajo ligada a la asignación de los obreros a puestos específicos de trabajo, en el posfordismo y en particular en el denominado capitalismo cognoscitivo, la acumulación está ligada al conocimiento y a la creatividad, a la inversión inmaterial, lo que implica que se modifica la forma salarial y de acumulación del capital, ahora ligados a la innovación.

Al modificarse las relaciones asalariadas, aparecen otras de distinto carácter en este capitalismo basado en el conocimiento, donde la producción trasciende el marco de la empresa, lo que implica modificaciones a la organización sindical en cuanto a objetivos y estrategias, así como en cuanto a las regulaciones legales necesarias para dar cuenta de las nuevas relaciones laborales.

El capitalismo cognitivo presenta como rasgo fundamental la centralidad que se le otorga al conocimiento dentro de la organización de la producción, lo que transgrede los límites de las empresas para convertirse en producción social. Según Vercellone (2011) es cada vez más “atrás” de la esfera del trabajo asalariado, en los sistemas de información, donde está la clave de la productividad y el desarrollo (Sztulwark y Míguez, 2012).

Si bien estas características son centrales para comprender los nuevos procesos de trabajo, producción y acumulación, se debe tener presente que en América Latina y gran parte del mundo actual, la gran masa de trabajadores y trabajadoras sigue con altos porcentajes de trabajo asalariado, fabril o de servicios de baja calificación, muchas veces precario y altamente repetitivo, lo que vuelve vigente el papel del movimiento sindical en busca de la mejora de las condiciones de trabajo, a la vez que no lo exime de la obligación de incorporarse a las nuevas discusiones en miras al futuro.

En estos nuevos modelos de trabajo, de relaciones, condiciones laborales y contextos culturales, ¿qué características presenta la identidad colectiva?, ¿es una identidad sindical nucleada en torno al trabajo y la solidaridad ante las dificultades compartidas?, ¿qué injerencia ha tenido en estos colectivos la cultura managerial (Zangaro, 2011; Szlechter, 2016) como nueva forma de gerenciar los recursos humanos por parte de las empresas?

Analizar dichas cuestiones en el marco de la diversidad del trabajo y de la clase trabajadora en el presente, así como identificar los elementos que constituyen la identidad como colectivo, solo es abordable con una mirada desde la complejidad de las relaciones sociales, que permita indagar en los aspectos que generan el sentido de pertenencia colectiva, desde los elementos más instrumentales hasta el lugar más valorativo de navegar por los elementos ideológicos compartidos del sindicalismo clásico.

3.2. Breve recorrido histórico del sindicalismo en Uruguay

Para entender el presente del sindicalismo en Uruguay, se realiza un breve recorrido por sus principales períodos: I) Creación del sindicalismo a fines del S. XIX; II) Institucionalización del sindicalismo (1930–1943); III) Consolidación institucional y de derechos laborales (1945–1973); IV) Período dictatorial (1973–1985); V) Restauración democrática y auge de políticas neoliberales (1985–2004); VI) Sindicalismo en el período progresista (2005 al presente).

- I) Período de creación del sindicalismo en Uruguay: los sindicatos se crean a fines del siglo XIX y comienzos del XX, a partir de los aportes de corrientes anarquistas, socialistas y luego comunistas, con el impulso de los inmigrantes europeos que fueron llegando a América Latina. Sindicatos de artesanos, carpinteros, sociedades fraternales y distintas modalidades asociativas dieron lugar a un sindicalismo inicial o protosindicalismo ligados a la actividad artesanal. Con la creación de las primeras industrias y la formación de conglomerados obreros más potentes se desarrolla el sindicalismo en el país, integrando las tradiciones del período anterior y creando otras con horizonte clasista, en el marco de la modernización económica, social y política del primer Batllismo³ (Porrini, 2002).
- II) Período de institucionalización: Uruguay, aunque débil, existe desde la década del 30 un primer proceso de industrialización por sustitución de importaciones (ISI), basado en una expansión de la industria que da lugar asimismo al desarrollo de la clase obrera (Delía y Miraldi, 1984; Bertino, Bertoni, Tajam, y Yaffé, 2001). Sin embargo, la institucionalización del sindicalismo se produce con la negociación colectiva, en 1943, con la creación de los Consejos de Salarios (CS) a través de la Ley N° 10.449 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015). Es a través de esta herramienta que se comienza a tener una representación corporativa de los intereses de los y las trabajadoras, unificados por sector de actividad, en una instancia institucional entre las tres partes (Estados, empresas, sindicatos). Previo a esta etapa, el sindicalismo era básicamente de resistencia, en donde la lógica confrontacional era la herramienta

³ El primer batllismo alude al período que abarca desde 1903 a 1930, en el cual José Batlle y Ordoñez es dos veces presidente del país. En este período se reconoce la consolidación de la unidad del Estado, la creación de una burocracia política, desarrollo de derechos cívicos y desarrollo de la industria nacional, entre otros.

que permitía determinadas conquistas, más allá de que al mismo tiempo se habían comenzado a consolidar derechos cívicos y laborales en el país con el ya referido primer Batllismo⁴. Es la etapa denominada como de transición y consolidación de una nueva clase y de un sindicalismo “de masas”, que abarca desde 1929 hasta 1955, etapa en la cual se produce el crecimiento de una nueva clase obrera urbano-industrial y claramente integrada como ciudadana.

III) Período de consolidación institucional y de derechos laborales: este período se inicia con el gobierno de Luis Batlle Berres (1947-1951), quien impulsó prácticas negociadoras con el sindicalismo, especialmente promoviendo la negociación colectiva tripartita en los CS (Porrini, 2002),

Se conformó en este ciclo el denominado “sindicalismo dualista” según Errandonea y Costábile (1969), aludiendo a la distinción entre direcciones con metas mediatas de cambio social y bases que se orientaban por metas inmediatas o “reivindicativas”. En esta etapa se van consolidando las instituciones y derechos laborales y se mantienen las instancias institucionales, aunque se deben distinguir diversos momentos, gobiernos e instancias políticas, incluso algunas de carácter regresivo o autoritario, lo que da lugar a duros conflictos (Santella, 1993; Cores, 1997), en particular en la década de 1960. En 1958 había comenzado a desarrollarse en Uruguay una confrontación social y represión estatal, fruto de la crisis económica y de las políticas liberales emergentes. La crisis del mercado de trabajo y sus consecuencias en la desocupación y precarización laboral, aceleraron la unificación sindical en la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) (1966), la que adopta las medidas del llamado “Congreso del Pueblo” de 1965 y logrando jugar un rol relevante en el escenario social y político, proceso que se cierra con el golpe de Estado de 1973.

Emerge un nuevo sindicalismo, los CS fueron un instrumento complejo: posibilitaron aumentos salariales importantes; ordenaron las luchas por el salario canalizando los conflictos; “obligaron” a votar a los obreros y ayudaron a la formación de nuevos sindicatos, que por otra parte impulsaron y orientaron militantes de organizaciones de izquierda, comunistas, socialistas y anarquistas. Los CS fueron un instrumento de integración social de los trabajadores (incluyó una “electoralización” en sus prácticas), a la vez que un espacio de confrontación de poderes en que aquellos mantuvieron cierta autonomía (Porrini, 2002, p.4)

⁴ En el año 1907 se crea el Ministerio de Industria, Trabajo e Instrucción Pública, la Oficina Nacional del Trabajo con cometidos de control e inspección del cumplimiento de la normativa en la actividad desarrollada en el comercio e industria. En 1914 se aprueba la Ley N° 5032 de prevención de accidentes laborales y en 1915 la Ley N° 5350, que estableció la jornada laboral de ocho horas (MTSS, 2015).

- IV) Período dictatorial: este se desarrolla desde 1973 a 1985, en donde, al igual que en Argentina, Brasil y Chile se despliega una fuerte represión al sindicalismo y se elimina su posibilidad de acción, ilegalizándose a la CNT y persiguiendo a sus militantes. A partir de 1980, aún en dictadura, el sindicalismo en proceso de reconstrucción juega un papel central como articulador para la salida de la misma y la restauración de la democracia, actuando bajo el nombre de Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), el cual una vez recuperada la democracia se reconfigura como PIT-CNT, en señal de continuidad con su identidad y organización histórica a la vez que integra las nuevas experiencias desarrolladas en dictadura signadas por las luchas por la democracia.⁵ Restauración democrática y auge de políticas neoliberales: en la década de los 90 el sindicalismo uruguayo sufrió las consecuencias de las políticas neoliberales al igual que en el resto de la región, lo que llevó a una disminución abrupta de los sindicalizados, deslegitimación de los mecanismos de institucionalización, no convocatoria de los CS, desaparición de clásicos sectores de actividad con cierre de fábricas, como textiles y metalúrgicas. En Uruguay, sin embargo y a pesar de esto, el sindicalismo en bloque actúa como un freno para el avance radical de estas medidas. Por ejemplo, impulsando el exitoso plebiscito contra la privatización de las empresas públicas en el año 1992 o con importantes huelgas en reclamo de la convocatoria de los CS.
- V) Sindicalismo en el período progresista: Un nuevo período se abre en el 2005 cuando se inicia el ciclo de gobiernos del FA, el cual continúa hasta el presente. En un período de importante desarrollo económico, se ponen en práctica las leyes principales de apoyo al sindicalismo (Ley de protección y promoción sindical N°17.940, Ley de negociación colectiva N° 18.566 y Ley N° 18.251 sobre tercerizaciones laborales). Se trata de una nueva fase para el movimiento sindical, dada su coincidencia programática de larga data con la izquierda, lo que lo hace reposicionarse, abriéndose una nueva época de relación entre ambos (Doglio, Yaffé y Senatore, 2004).

En suma, el papel político del PIT-CNT es innegable desde su origen: más allá de los distintos contextos y de sus diferentes tasas de afiliación, el sindicalismo

⁵ <https://www.pitcnt.uy/el-PIT-CNT/que-es-el-pitcnt>

uruguayo tiene como características principales gozar de legitimidad en toda su historia, ser una central única en donde convergen distintas corrientes políticas, así como disonancias y heterogeneidades relacionadas con la coexistencia de trabajadores de distintos sectores, al mismo tiempo que construyen una identidad compartida que permite unificar su centralidad y mantener su condición de movimiento en el cual se reconoce la autonomía de cada sindicato que lo integra. Uno de sus rasgos identitarios es la combinación dentro de su estructura organizacional de un funcionamiento formal, que permite nuclear a todos dentro de la organización, junto a la suficiente laxitud y autonomía de cada parte (Leopold et. al., 2016), que le permite mantener el carácter heterogéneo de un “movimiento social”. Todas estas características fueron matizando la identidad con la que hoy cuenta, basada en su unidad, su definición de clase, independencia y autonomía⁶, lo que lo ha hecho transitar y sobrevivir a los distintos momentos mencionados desde su creación.

El contexto en que hoy se desenvuelve el sindicalismo uruguayo marca una diferencia importante con los países de la región. Mientras que en Uruguay continúa aún el ciclo progresista, en Argentina y Brasil no solo asumieron gobiernos de derecha, sino que estos han impulsado reformas laborales conservadoras importantes.

Obviamente, este contexto no le es ajeno a Uruguay y a su posicionamiento regional. Además, uno de los factores centrales para el sindicalismo es que más allá de permanecer un gobierno de izquierda, el ciclo de expansión económica se desaceleró desde el 2014 en adelante, como también sucedió en los países vecinos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018). Esto mantiene en tensión a los sindicatos frente a los escenarios de cambios, la incidencia en el mercado de trabajo y las posibilidades de extender sus demandas.

Si el contexto nacional continúa favorable, el sindicalismo podrá avanzar hacia la modernización de las relaciones laborales, repensar categorías, continuar integrando grupos de trabajadores y trabajadoras o nuevos sectores (Senatore y Méndez, 2010).

⁶ <http://www.pitcnt.uy/el-PIT-CNT/acerca-de/historia/item/6-breve-historia-del-PIT-CNT>

Pero por encima de los contextos políticos, al sindicalismo se le plantean también nuevos problemas: incorporar otras formas de relación contractual y jurídica (trabajo independiente, subcontratos, trabajo precario), importantes cambios tecnológicos, crecimiento de la individualización del trabajo y mayor exigencia profesional. En general la actividad sindical se ve desfavorecida y surge la incertidumbre de la posibilidad de aunar fuerzas para el cambio social (Palomino, 2000). Con miras al futuro parece necesario repensar y analizar lo realizado en torno a la relación capital-trabajo, la organización del trabajo y los modelos productivos de los países de la región, los cuales no han sido modificados (Svampa, 2005). Ni los gobiernos de izquierda ni el sindicalismo latinoamericano en su contexto más favorable han promovido la modificación de estos aspectos. Consecuentemente, esto genera la permanente inestabilidad para estas organizaciones, de la mano de los cambios de los gobiernos de turno.

3.3. Relaciones laborales en el Uruguay desde el 2005 al presente

A partir del año 2005, con la asunción de un gobierno de izquierda por primera vez en Uruguay, comienza un nuevo escenario para el sindicalismo. Una de las principales medidas del gobierno del Frente Amplio (FA) fue la restauración de los CS (Ley N°10.449, 1943) y la aprobación de un paquete de leyes que dieron protección a la actividad sindical, recomponiendo la negociación colectiva y el diálogo entre el Estado, las empresas y el movimiento sindical. Concomitantemente, se inicia un período de constante crecimiento económico, con suba relevante de salarios y ocupación (Instituto Nacional de Estadística, 2016). Aumenta de manera constante la formalización del trabajo y se llegó a cifras históricamente bajas de desempleo en el entorno del 6%. Al mismo tiempo, se produce un aumento de afiliados y cotizantes a los sindicatos, incrementándose de manera permanente la cantidad de convenios colectivos y fortaleciéndose nuevamente el actor sindical como clave en las negociaciones tripartitas (Instituto Cuesta Duarte, 2012).

Se puede observar que, desde 2005 y hasta 2018 inclusive, todos los indicadores relativos al mercado laboral en Uruguay presentan mejoras sustantivas. El crecimiento económico fue del 53,7% en la última década, aumentando la productividad y las remuneraciones en términos reales en un 32% (Carrasco, Cichevski, Perazzo, 2018).

Bajo estas pautas institucionales, las organizaciones sindicales alcanzaron hacia 2018 una tasa de sindicalización de 33% (Leopold, Buffa, García, Pelocche y Seco, 2016). Se crearon organizaciones sindicales en áreas donde no existían antecedentes ni trayectorias de militancia previa, como es el caso de sectores del comercio y los servicios (supermercados, servicios de seguridad, call centers, servicio doméstico, entre otros). Mientras tanto, en los sectores ya organizados, junto con el crecimiento de membresía, se incrementó la capacidad de movilización y de representación de sus trabajadores.

Las nuevas reglas institucionales crearon un escenario auspicioso para un movimiento sindical que, si bien nunca dejó de tener incidencia en el mundo del trabajo, la economía y la política del país, esta había disminuido notoriamente, particularmente desde la ofensiva neoliberal de los noventa, caracterizada por condiciones de trabajo flexible, desregulado y de alto desempleo.

En función de lo expuesto en cuanto a las relaciones laborales, se pueden establecer entonces dos períodos en el Uruguay de las tres últimas décadas: 1992-2004 (período neoliberal) y 2005-2015 (era progresista) (Garcé y Yaffé, 2005). A diferencia del período neoliberal, en la era progresista la presencia del Estado en la regulación de las relaciones laborales ha sido fundamental para fortalecer y revitalizar al movimiento sindical:

Desde esta perspectiva, los cambios institucionales introducidos por el FA con respecto al período 1992-2004, pueden entenderse como el pasaje de un modelo de relaciones laborales con predominio de la tradición del voluntarismo, hacia un modelo que se enmarca en la tradición del neo-corporativismo. Tal pasaje, se combinó con la mayor presencia estatal en la regulación de las relaciones laborales, y con la revitalización del movimiento sindical (Senatore y Méndez, 2010, p.28)

Ahora bien, ¿cómo se desenvuelve la pragmática de este modelo de relaciones laborales? En Uruguay, las organizaciones sindicales tienen como principal tarea negociar los aumentos salariales y las condiciones de trabajo en general en las mesas de negociación colectiva. Lo que allí se acuerde rige para todos los trabajadores y trabajadoras del sector, más allá de su afiliación sindical o no. Cabe destacar que la afiliación sindical es voluntaria.

Los marcos institucionales facilitan una negociación centralizada por rama, lo que asegura un fuerte impacto y cobertura de lo acordado (Trajtemberg, Medwid y Senén González, 2010). Es en función de dichos marcos que los sindicatos se organizan

por sector de actividad. En los CS se establecen los aumentos salariales, pautando el laudo mínimo por cada categoría laboral. A 2019 se discriminan 24 grupos en los CS, al que se le suma el grupo de negociación del sector público. Cada uno de estos 25 grupos cuenta a la vez con una variedad de subgrupos, conformando más de 200 mesas de negociación⁷.

Además de todas estas actividades sustantivas de las organizaciones sindicales, los sindicatos organizan otras variadas actividades sociales. Así, desarrollan una destacada función política en la cual se inscriben sus lazos con el Estado, con un importante papel en la definición de políticas públicas, participando de las discusiones más generales de modelos de desarrollo del país hasta la promoción de ciertas reformas legislativas, como por ejemplo la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial (Ley N°19.196, 2014) o la del Fondo de Insolvencia Patronal (Ley N°19.690, 2018).

Este papel político del PIT–CNT es constitutivo desde sus orígenes, más allá de los distintos contextos y de sus tasas de afiliación variables. El sindicalismo uruguayo tiene como característica principal gozar de legitimidad en toda su historia, siendo una central única en donde convergen distintas corrientes políticas, disonancias y heterogeneidades, con una identidad compartida que le permite tener capacidad unificada de acción, al tiempo que su original característica de Convención reconoce la autonomía de cada sindicato (Leopold, et. al, 2016).

⁷Información del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disponible en: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios>

4. Abordaje teórico: perspectivas y enunciados presentes en la investigación

Se procederá a continuación a presentar el plano epistemológico y ontológico desde el cual parte esta investigación. Posteriormente, se definirán las principales conceptualizaciones utilizadas.

Para llevar adelante el objetivo general -Identificar los factores que operan como facilitadores y obstaculizadores para la conformación de una identidad colectiva en organizaciones sindicales consolidadas en el S. XXI en Uruguay- se utiliza la perspectiva sociológica del construccionismo social (Berger y Luckman, 1968), desde la cual se plantea que el conocimiento es el resultado de un proceso de construcción y reconstrucción de la realidad a partir de las experiencias individuales o colectivas.

La construcción de la identidad colectiva se reconoce como un proceso social complejo, con relaciones comunicacionales que den lugar a la reproducción del grupo y a la creación de una conciencia del nosotros, lo que permite integrar ciertos sentidos comunes por parte de los actores (Maldonado y Oliva, 2010). Se trata de un proceso de relacionamiento entre quienes se sienten parte e integran un grupo y los que se reconocen como otros, fuera del mismo.

Este proceso de interacción solo puede abordarse desde una perspectiva comprensivista, para poder, a través del intento de interpretar el conjunto de sentidos de ese proceso relacional, comprender el plano de los sentidos y representaciones presentes en el grupo (Weber, 2014).

La perspectiva epistemológica se nutre del paradigma interpretativo. Esto es, transitar a partir de la narrativa de los sujetos y desde su historicidad a la historicidad de la organización.

La investigación se lleva adelante desde un abordaje cualitativo, bajo el cual es fundamental plantear la relación entre quien conoce y lo que es cognoscible. Esto establece la problemática sobre cómo se concibe el conocimiento y el modo de acercarnos a la realidad. De la epistemología del sujeto cognoscente pasamos a la epistemología del sujeto conocido, que, si bien son complementarias, la última permite abordar las percepciones, los sentidos y significados de las acciones, dando cuenta de las representaciones y las identidades presentes en el sujeto conocido

(Vasilachis de Gialdino, 1992, 2007). El pasaje de una a otra epistemología plantea como límite de la primera las representaciones creadas a priori que, desde las opciones teóricas elegidas por el investigador, se le atribuyen al sujeto conocido. Esta última postura alude al proceso de interacción cognitiva que se desarrolla en la investigación, como un proceso de interacción y comunicación en los cuales los sujetos que participan, con igual capacidad de conocer y distintas trayectorias existenciales, producen conocimiento conjunto de unos y otros.

La investigación tiene entonces como sujeto conocido a la organización sindical, abordando a través de la narrativa de sus integrantes el por qué y cómo se integra la experiencia vivida y qué representa la organización sindical, intentando comprender los factores presentes en ello (Mora, 2002).

4.1. Identidad, estructura y acción

El concepto de identidad en la literatura sociológica se puede situar en los inicios de la década del 70, con los estudios sobre los nuevos movimientos sociales, los que nacen del escepticismo ante el accionar revolucionario de la clase obrera (Touraine, 1973; Gortz, 1982; Melucci, 1991). En estas teorías se pone énfasis en el papel de la identidad para la movilización colectiva, en oposición a las teorías relacionadas a la elección racional de los individuos y también a las visiones más estructuralistas del conflicto social.

Los movimientos sociales constituyen para estas miradas los nuevos sujetos sociales, sustituyendo de alguna manera en esos escenarios sociales y políticos al movimiento obrero. Melucci (1991) es uno de los autores que integran el sentido de pertenencia a un grupo y especialmente la construcción de la identidad colectiva como un proceso complejo e interactivo, negociado entre los sujetos participantes. Es decir, como una construcción social.

Sin embargo, con la década de los noventa y en el marco del auge del liberalismo, se resaltarán la crisis de las identidades colectivas y se jerarquizará la predominancia de la racionalidad instrumental por sobre la posibilidad de acciones en común.

Es en estos escenarios que toman relevancia las teorías microsociológicas y se van consolidando las posturas teóricas que se han denominado críticamente para – posmodernas (De la Garza et al., 2010), donde se incluyen autores como Offe,

Bauman y Rifkin. Estos destacan en la época por augurar el fin del trabajo, la flexibilización en el marco de las relaciones del trabajo y el carácter líquido de las relaciones sociales, no dejando estos escenarios lugar para la construcción de identidades colectivas (De la Garza y Neffa, 2001).

En contraposición a esas miradas, se plantea que las identidades no nacen necesariamente de la integración total, sino que son conglomerados de múltiples dimensiones y discontinuidades (Dubet, 1999), tienen un carácter intencional y nacen desde el sentido que se le otorgue a la acción. La identidad colectiva no es condición previa para la consolidación de un movimiento social y surge de distintos significantes, identificación de amigos y enemigos, luchas y acciones.

La presente investigación, por lo tanto, entiende que no existe una única identidad individual, ni grupal, sino que conviven múltiples planos de identificación a partir de los cuales y con los cuales se desarrolla una acción colectiva.

Existen distintas lógicas de sentido que orientan la acción colectiva de los sujetos, al tiempo que las relaciones sociales que estos establecen dentro de una organización están intervenidas por los distintos sistemas de habitus de los cuales son parte y provienen los sujetos, lo que conjuntamente dan sentido a esa acción⁸ (Paramio, 2005).

La acción social está dotada de sentido por parte del actor, lo que hace que no sea un ser pasivo sino poseedor de capacidad para modificar y actuar sobre el espacio social (incorporando los sistemas simbólicos de la estructura social). El concepto de habitus es la base generativa de las prácticas concretas que marcan el trasfondo de la intencionalidad y el sentido de la acción social. Son esquemas de pensamiento y de acción, interiorizados por los sujetos a partir de las estructuras sociales preexistentes a él, estructuras presentes en los distintos campos o grupos de los cuales los sujetos forman parte (Bourdieu, 1987). Se pone en juego en esta teoría

⁸ Max Weber (2014) define a la acción social como la acción humana orientada con un sentido y desarrollada hacia otros. Discrimina cuatro tipos de orientación de la acción social: I) La acción racional con arreglo a valores: “determinada por la creencia consiente en valores éticos, estéticos” (pág. 151). II) La acción racional con arreglo a fines o instrumental, “determinada por expectativas en el comportamiento tanto de objetos del mundo exterior como de otros hombres, y utilizando esas expectativas como “condiciones” o “medios” para el logro de fines propios racionalmente sopesados y perseguidos” (pág. 151). III) La acción tradicional orientada por las prácticas cotidianas, habituales, básicamente orientadas por la costumbre. IV) La acción afectiva condicionada por un estado emocional. Las dos últimas se encuentran para el autor en el límite de considerarse acciones consientes con sentido.

una relación dialéctica entre lo instituido y lo instituyente, en última instancia entre estructura y acción.

Desde el marxismo estructuralista se sostiene la existencia de estructuras sociales objetivas e independientes de la voluntad de los sujetos, que los ubican en un tiempo, lugar y posición, guía para sus prácticas; al tiempo que existen un margen de acción por parte de los sujetos:

“...el principio de la acción histórica, - la del artista, la del científico o la del gobernante, como también la del obrero o la del pequeño funcionario -, no radica en un sujeto que enfrentaría a la sociedad como a un objeto constituido en la exterioridad. Dicho principio no radica ni en la conciencia ni en las cosas, sino en la relación entre dos estados de lo social, es decir, la historia objetivada en las cosas bajo forma de instituciones, y la historia encarnada en los cuerpos bajo la forma del sistema de disposiciones duraderas que llamo habitus” (Bourdieu, 1982, pp. 37-38).

Dicha relación entre estructura y acción incorporada a través del concepto de habitus, es lo que permitiría comprender cómo actúan los sujetos en el campo social en el cual están inmersos, dado que sus representaciones, prácticas sociales, y discursos son el resultado visible de la relación entre las estructuras objetivas externas y la interiorización que el sujeto realiza de las mismas.

Se incorpora a través del concepto de habitus la historicidad presente en la acción social que llevan adelante los sujetos, dotando a las organizaciones (en tanto sistemas complejos) de tiempo, de incertidumbre y de agentes capaces de modificar dichos sistemas.

En este sentido, las identidades, parten de la experiencia histórica a través de la cual los individuos poseen un sistema de prácticas y una percepción de la realidad que deviene en un sentido de pertenencia. Presentan diversos grados de estabilidad o variabilidad, de integración o fragmentación (Paramio, 2005).

La construcción permanente de la identidad se nutre de la heterogeneidad de las lógicas de acción, de las estrategias y las racionalidades que priman en cada momento. Lo cual se pone en juego en un proceso, entre lo nuevo y lo viejo, lo igual y lo diferente, en palabras de Gusmerotti,

“La configuración de la identidad colectiva necesita de la existencia de otro con el cual se contrasta y se combina lo propio y lo ajeno, lo individual y lo colectivo, lo tradicional y lo moderno” (Gusmerotti, 2009, p.2).

La identidad es lo que los integrantes de la organización relatan sobre ella, lo narrativo, en fin, lo que esta significa para ellos. En esta identificación operan las representaciones subjetivas, pero también las estructuras objetivas en las cuales se

encuentran los sujetos miembros de la organización (Bourdieu, 1992). Ambas intervienen en la creación de las interacciones, los vínculos y, por lo tanto, deben ser consideradas a la hora de analizar las acciones colectivas cotidianas.

Las representaciones como trabajador, como trabajador de un sector específico vinculado a una actividad, así como la representación subjetiva de ser sindicalista, están integradas por imágenes construidas socialmente que intervienen en la participación e interacción del sujeto con la organización.

En este sentido, el espacio del trabajo, con sus características específicas, así como el espacio del sindicato en el marco de los contextos señalados en los anteriores apartados, plantean formas de vinculación, relaciones e identificaciones particulares.

Las relaciones laborales que determinan ese espacio, al igual que las características del trabajo desempeñado, permiten, admiten y propician mayor o menor grado de solidaridad, reconocimiento social, grados de poder y posibilidades de la acción y de la construcción de un sentido del colectivo. En este se integra la memoria de la vida sindical (heredadas) y de la historia reciente, las características y trayectorias de los integrantes, el prestigio de lo colectivo frente al individualismo, entre otras tantas cuestiones.

Por otra parte, la acción colectiva puede definirse como las prácticas que llevan adelante los sujetos para conseguir un fin común, y, por lo tanto, se consideran como tales la creación de la propia organización, las acciones cotidianas para su permanencia, así como los conflictos desarrollados.

La creación de la organización se aborda desde el cómo y quiénes la llevaron adelante, mientras que las acciones cotidianas se desarrollan a través de múltiples prácticas: estrategias de afiliación y movilización, de comunicación e intercambio y en el desarrollo de los conflictos. Estos últimos han sido planteados por la teoría sociológica como el momento en donde los partícipes se nuclean, logrando el nivel más alto de identificación en tanto se delimita claramente el otro con el que se confronta, consolidando la organización, principalmente, si estos conflictos son ganados. La acción colectiva se identifica como la instancia máxima de creación de identidad (Simmel, 2002).

La acción sucede en lo cotidiano en dos planos: en el lugar de trabajo y en el plano que se puede denominar más político o general, lo que implica abordar esos dos

niveles. En lo específico, el sindicato y especialmente los más recientemente creados, desarrollan la acción en su lugar de trabajo, ya sea a través del impulso de reivindicaciones puntuales sobre condiciones de trabajo, en las asambleas o la conquista de espacios para la actividad sindical en la empresa o a través de diferentes medidas de fuerza llegando a la paralización de actividades.

En el plano más general, la acción se desarrolla en instancias más institucionalizadas. En este plano es destacable la acción mediante herramientas institucionales como la negociación colectiva, lo que hace que muchos de los conflictos se desarrollen dentro de ese marco, algunos solucionando los reclamos con las propias herramientas instauradas desde el Estado, y en otros casos desarrollándose plenamente el conflicto.

La participación en las organizaciones colectivas también está determinada por el poder que se tenga con respecto al mundo externo, y por lo tanto, por los logros obtenidos (Tarrow, 1997; Tilly, 2015).

Es importante entonces relevar la visión que tienen de estas prácticas los sujetos que en ellas participan, así como los conflictos ganados y perdidos, en donde los primeros tienden a unificar mientras los segundos refuerzan el poder del otro.

En los conflictos instalados en los lugares de trabajo es en donde esta participación directa puede verse más claramente. El trabajador sindicalizado se enfrenta en ese momento a la empresa, los clientes, los trabajadores y las trabajadoras no sindicalizadas y a sus jefes directos.

El grado de involucramiento del total de personas que trabajan, los temas del conflicto y los éxitos alcanzados en los mismos, crean sentidos de pertenencia, visualización de los otros, y, los fines u objetivos compartidos que pueden ir desde los más instrumentales, como las reivindicaciones económicas, de mejoras de condiciones de trabajo a razones más afectivas, convirtiéndose en asuntos más ideológicos o inclusive éticos, de acuerdo a como se desarrolle el mismo.

En este sentido, preguntarse por la construcción de identidades colectivas en el marco de los conflictos, acciones y logros es preguntarse por la creación de solidaridades orgánicas dentro del grupo, por la construcción de nuevas sensibilidades, más allá del tamaño del sindicato, la incidencia o el peso organizativo dentro de las empresas o del movimiento sindical.

Estas solidaridades en general relacionadas a la profesión o el oficio en el sindicalismo clásico también pueden conformarse en la precariedad del trabajo (De la Garza, 2009), a partir de los vínculos y del reconocimiento social de la tarea desempeñada (Honneth, 1997), como características comunes y sentidas de manera colectiva.

4.2. Identidad colectiva: definición, componentes y dimensiones

Siguiendo a Melucci (1991) la identidad colectiva de un grupo comprende entonces un conjunto de valores, símbolos y significados compartidos por un grupo social lo que implica que la pertenencia a una agrupación no es condición suficiente para que los sujetos se identifiquen con los objetivos de la misma ni para que se cree una solidaridad colectiva.

La identidad está relacionada al plano de las representaciones sociales que tiene el individuo de sí mismo, de los grupos a los que pertenece, así como de los demás grupos (Giménez, 1992).

Las representaciones sociales⁹ son la memoria del individuo, un conjunto de reglas, esquemas de percepción y de comportamiento que rigen el pensamiento, a partir de los cuales los individuos o grupos generan interacciones y prácticas sociales. Como organización de significantes son el sistema de referencias que permiten entender la realidad y otorgar sentido a las prácticas (Abric, 2001).

La identidad constituye la dimensión subjetiva de los actores sociales que en cuanto tales están situados "entre el determinismo y la libertad; es decir, se plantea siempre como un atributo subjetivo de actores sociales relativamente autónomos, comprometidos en procesos de interacción o de comunicación" (Giménez, 1992, p. 187)

⁹ Este concepto tiene uno de sus orígenes en la teoría de Serge Moscovici de los años sesenta del S. XX, dentro del campo de la Psicología Social. Uno de sus énfasis radica en considerar que la representación social es siempre de carácter social, no existiendo una realidad objetiva. Para dicha teoría toda realidad es integrada y reconstruida por los individuos y grupos en su sistema cognitivo. Son un sistema de interpretación de la realidad que orienta las acciones y relaciones sociales que les permiten a los sujetos integrarse e identificarse con un grupo. Una de las funciones principales es su función identitaria, en tanto permiten contener las especificidades de cada grupo. Las representaciones permiten situar a los sujetos y grupos en un determinado campo social, el cual presenta a la vez ciertas características históricamente determinadas en cuanto a valores y normas (Abric, 2001).

Se entiende que en todo proceso en donde se dan acciones colectivas confluyen una combinación de múltiples procesos sociales, formas de acción y lógicas de sentidos que dan lugar a la acción de un colectivo, y eventualmente a la formación de una organización y a la construcción de una identidad colectiva dentro de ese grupo.

“To avoid overextension of the concept, we have defined collective identity as an individual’s cognitive, moral, and emotional connection with a broader community, category, practice, or institution. It is a perception of a shared status or relation, which may be imagined rather than experienced directly, and it is distinct from personal identities, although it may form part of a personal identity.” (Polleta y Jasper, 2001, pp. 285).

¿Cómo convergen estos procesos?, ¿qué elementos intervienen? Entender qué yace detrás de la acción colectiva significa despejar los diferentes componentes y sentidos que en esta confluyen.

Los fenómenos colectivos implican solidaridades, reconocimiento de sí mismo y de ser reconocidos por otros como parte de una unidad social (Melucci, 1991), suponen por lo tanto la posibilidad de la formación de una identidad colectiva. Esto integra el plano de las representaciones que están presentes en cada actor y que, de manera heterogénea, convergen para reconocerse como parte “de” (Abric, 2001).

Este proceso social requiere de tres componentes esenciales:

- la definición de sí o sea la creación del “nosotros”
- la definición de los otros
- la gestión de la historia (Giménez, S/F).

El primer componente permite responder qué, cómo y quiénes somos y delimita la órbita de actuación, limitando un entorno y detallando el segundo componente, el de los otros. Es lo que permite detectar las características comunes positivas y negativas que permitan reducir las diferencias internas.

El segundo componente, delimitado por el propio grupo, establece quienes quedan por fuera del nosotros.

Por último, el plano histórico plantea la necesidad de la permanencia en el tiempo de los dos componentes anteriores, así como crear la narrativa de la historicidad del grupo, lo que establece la relación entre pasado, presente y futuro (Mendy, 2002).

Los dos primeros componentes permiten caracterizar el proceso de construcción de la identidad colectiva y sus características en un grupo, organización o movimiento social. Mientras que el tercero busca abordar qué hay del pasado en el presente institucionalizado, para recuperar las memorias colectivas y en ellas las identidades sociales. En este aspecto la investigación y específicamente el investigador se convierte en lo que claramente expresa Corvalán (1998): "*...historiadores en busca de pruebas en el terreno institucional para recuperar memorias colectivas en busca de identidades sociales*".

Esta construcción de identidades sociales colectivas necesita entonces de la asignación de significado que el grupo y sus participantes le atribuyen a la organización, lo cual no es un atributo objetivo, sino que requiere de un proceso reflexivo para conformar la imagen del propio grupo, de los otros y de su historicidad

"La identidad colectiva requiere de la construcción de un trazado de límites simbólicos: nos/otros que enuncie lo común de lo que no (Abal Medina, 2011, p.134).

Esta identidad está conformada a su vez por distintos niveles, relacionados con la racionalidad que prime en esta construcción: identidad como integración al grupo, identidad en busca de poder e identidad como compromiso (Dubet, 1989). El autor distingue entre:

- el nivel en donde prima el sentido de pertenencia al grupo a través de compartir valores, sentidos, deseos y atributos.
- el nivel relacionado al poder, basado en la búsqueda de objetivos comunes, a través de fijar las reglas de juego. Es la capacidad de incidir en la realidad, siendo un medio para la acción.
- el tercer nivel, el del compromiso, signado por las convicciones en torno a los fines en sí mismos de la organización

Los tres niveles, casi nunca puros, se encuentran en las organizaciones con distintas intensidades, pero la acción colectiva necesita además de una inversión emocional, un sentido de pertenencia a la comunidad que hace que la identidad colectiva se convierta en sí misma en algo no negociable (Melucci, 1994).

Se puede decir entonces que la identidad se construye a partir de la interrelación entre el proceso de vida, la referencia a los otros y desde los otros: lo que somos, lo que hacemos, lo que seremos, con quiénes nos relacionamos y las memorias,

donde aparece la importancia del recorrido histórico incluyendo el plano biográfico de los sujetos (Dubar, 2002; Battistini, 2004).

En ese sentido, la identidad y la interpretación que el sujeto realiza de sí mismo en ese proceso se encuentra dentro de los límites estructurales, enmarcados por las relaciones sociales del campo concreto laboral y sindical pero también histórico del propio sujeto, de la organización específica y por la historia del movimiento sindical que integra. Se trata entonces de vivificar la memoria histórica, en este caso del sindicalismo (Abal Medina, 2007).

4.3. El sindicato: un análisis organizacional

Las organizaciones como construcciones sociales constituyen el contexto en el cual se pueden analizar las acciones y conductas de los sujetos, permitiendo comprender cómo una acción es organizada en el marco de la heterogeneidad existente (Schvarstein, 2002). Estas constituyen sistemas complejos, de cooperación y coordinación (Hodge, 2003), en donde los procesos y los resultados que en ellas se producen son consecuencia de la convivencia de múltiples racionalidades¹⁰.

Al mismo tiempo que se crea una organización se va conformando una identidad de la propia organización, a partir de los objetivos compartidos por sus miembros, o sea sus propósitos, las capacidades existentes y las relaciones que en ella se van consolidando para que esta se construya y se mantenga en el tiempo. La identidad de una organización entonces, se materializa en una multiplicidad de roles, tecnologías y modos de interacción entre sus miembros (Schvarstein, 2000) y es esta multiplicidad de variables en juego lo que les da el carácter de sistemas complejos y dinámicos.

¹⁰ Aldo Schlemenson (2007) considera a una organización como: "...sistema social, una entidad concreta, deliberadamente creada y oficialmente sancionada para cumplir fines específicos, vitales para su subsistencia y la de sus miembros. Los individuos, que son los mediadores indispensables, la convierten en un organismo vivo, llevan a ella – depositan en ella – su intencionalidad, sus expectativas, necesidades y deseos. La organización se establece para procesar trabajo – que, en esencia, es trabajo humano y que consiste en resolver problemas que siempre involucran una cuota de discrecionalidad variable-. La organización del trabajo se vale de una estructura y un sistema de autoridad que legitiman la existencia de responsabilidades y capacidades diferenciales. Las formas y la estructura adaptadas responden a la naturaleza de la organización y de "su negocio", y, al mismo tiempo, permiten manejar la complejidad de los problemas que le plantea su inserción en el ambiente social más amplio, en el cual interactúa con otras entidades similares, y al que se dirige para obtener lo necesario para subsistir, desarrollarse y crecer" (Schlemenson 2007, p. 64)

Si bien las organizaciones son sistemas complejos y dinámicos, también presentan una dimensión más invariante y estructural, que le permiten permanecer en distintos contextos y le otorgan especificidad. Esta dimensión es la identidad de la propia organización, la cual le permite distinguirse de otras. es su característica autopoiética y de recursividad. Esto es, la identidad le otorga la capacidad de auto reproducirse y de recrearse de manera no idéntica. La identidad es lo que le da sobrevivencia a una organización, lo que está relacionado a su vez con el grado de autonomía con las que estas cuentan: las organizaciones son autónomas si logran permanecer en contextos distintos a los que fueron creadas (Etkin y Schvarstein, 1989; Schvarstein, 2000).

La identidad genera un discurso de la organización para sus miembros y para el público externo a esta: lo que se denomina endoidentidad y exoidentidad, respectivamente. Ese discurso tiene un plano de reconocimiento, organicidad y validez, como parte de un proceso que emerge de las relaciones sociales entre los sujetos, siendo las unidades organizacionales el nexo entre las instituciones y ellos mismos. Se puede distinguir siguiendo a Etkin y Schvarstein (1989) entre la existencia de una identidad – esquema que es la identidad compartida por las organizaciones de una misma actividad, y una identidad – construcción particular a esa organización. La identidad - esquema permite reconocer e integrar a una organización como parte de un conjunto que le otorga ciertas características como marco, por ejemplo, ser organizaciones públicas o privadas, empresas, cooperativas o sindicales. Dentro de estas a la vez, la identidad - esquema identifica a la organización con características compartidas que pueden atender a formas de organización interna, valores o estructuras, entre otros aspectos. Pero, por otra parte, la identidad - construcción es la construida por esa organización, más allá de las características generales, es lo que los identifica en cuanto tal, su propia forma de hacer y pensar en y la organización.

Los sindicatos en tanto organizaciones complejas son sistemas en los cuales se desarrolla trabajo humano con el objetivo de resolver problemas, valiéndose de una estructura y sistemas de autoridad, relacionados con la naturaleza específica de su quehacer, articulando en un ambiente social más amplio con otros actores, buscando obtener sus objetivos, en particular subsistir y desarrollarse. La identidad organizacional está en la base de su creación y permanencia, en el caso uruguayo

centrada en la unidad que la caracteriza (Leopold et al., 2016). Esto le otorga la identidad – esquema a cada una de las organizaciones sindicales de este país, pero al mismo tiempo, cada una, según su estructura interna, momento de creación, afinidades políticas, entre otros aspectos, conforman la identidad – construcción mencionada en el párrafo anterior, que le da singularidad a su quehacer.

Los objetivos de una organización son las intenciones que están detrás de las acciones y al ser compartidos por todos mantienen viva a la organización (Mintzberg, 1996). Son lo que le dan sentido a esta y es a partir de estos fines que se delimita el mundo social del cual forma parte.

Estos objetivos están regulados internamente por una lógica que es inherente a los propósitos. Esta lógica es la de la racionalidad dominante que regula los propósitos y las razones dominantes por lo que se toman decisiones en una organización. En los sindicatos, una de las tensiones principales la constituye la relación entre la racionalidad instrumental (lo más inmediato, demandado, los derechos laborales y condiciones de trabajo), y una lógica o racionalidad sustantiva con arreglo a valores basada en los ideales de la organización, con objetivos de mediano y largo plazo (el plano estratégico y programático, la lucha contra la ideología dominante o la intención de cambio social) (Weber, 2014).

El cumplimiento de los objetivos es esencial para la sobrevivencia de la organización, instaura también la dimensión de futuro deseado que hace que la organización se desarrolle como sujeto histórico (Schlemenson, 2007). El proyecto y la dimensión temporal que en este se destaca, orienta el futuro de la organización y su relación con el pasado.

En momentos de cambios en el contexto, y dependiendo también del tamaño y el tiempo, se materializa la contundencia, retroalimentación y repercusión que este contexto genera en la organización (Schlemenson, 2007).

En cuanto a la estrategia de una organización, esta la constituye las acciones, relaciones y decisiones colectivas que se realizan para el logro de objetivos. Está constituidas por su plan de acción, pero también lo constituye lo emergente; ninguna organización planea todas sus acciones ni ninguna se rige solo por la causalidad (Mintzberg, 1991). Está relacionada con las metas y la misión que se plantea para

obtener los objetivos para la que existe y así legitimarse como organización interna y externamente.

La estrategia principal del sindicalismo en Uruguay es mantener y ampliar la central sindical tanto en afiliados como en participantes activos, ampliando así su fuente de poder, para lograr principalmente mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras. Constituye un aspecto central de dicha estrategia la capacidad de mantener su unidad (como central única del país), lo cual, respetando las diferencias y la heterogeneidad política – ideológica que se albergan en su interior, le ha permitido mantener y ampliar sus zonas de poder en distintos planos de la sociedad, como los que se configuran ante el Estado o las empresas (Leopold et al., 2016)

En cuanto a la estrategia de las organizaciones creadas en el S. XXI y por lo tanto de incipiente desarrollo, está mayormente enfocada al desarrollo y permanencia de la organización como tal y a la conquista más inmediata de derechos, en su mayoría rezagados en comparación con los sectores en donde las organizaciones sindicales han tenido peso histórico.

Por otra parte, la estructura de una organización alude básicamente a su diseño y relaciones internas (grado de centralización, medios de coordinación de actividades, diferenciación de funciones, relaciones de poder, normas y grados de formalización) (Hogde, 2003).

La estructura de las organizaciones sindicales es diversa, está ligada a la forma de construcción y organización del sindicato y depende del contexto en el cual se encuentre la misma, de las corrientes políticas predominantes, del tamaño y la trayectoria organizacional. Las estructuras organizativas de los sindicatos creados más recientemente en el tiempo, tienden a ser más laxas o menos formalizadas y se apoyan a su vez en las estructuras organizativas de las organizaciones de segundo o tercer nivel preexistentes que integran e incluso del propio PIT – CNT (Lepold et al., 2016 (Informe de investigación)).

En cuanto al sistema político y de autoridad, es importante visualizar la complejidad, verticalidad u horizontalidad de las relaciones de poder dentro de las organizaciones. Estas son constitutivas de las organizaciones y se configuran en la capacidad de influir unos sobre otros o de manejar zonas de incertidumbre (Mintzberg, 1991;

Schvarstein, 2002). En el sindicalismo, esto depende de la estructura de la organización sindical, de su menor o mayor volumen y del poder que despliegue tanto hacia adentro como hacia afuera del sindicato

Por último, las organizaciones en tanto sistemas abiertos, interactúan de manera permanente con el contexto el cual incluye otras organizaciones de iguales características y otras de las cuales recibe inputs y outputs. Es el denominado mundo social, entorno o contexto de las organizaciones, que se modelan mutuamente, y el cual incide en la dinámica interorganizacional. Es el contexto necesario para que las organizaciones se desarrollen, sean reconocidas por otras e interactúen con estas. Lo que transcurre en un momento dado en una organización, los factores que dan sentido a ese proyecto, la identidad del colectivo, se hace necesario considerar lo que agrega sentido y significado en su interacción con su contexto organizacional (Schlemenson, 2007).

Si bien hay organizaciones más permeables a lo que sucede en el contexto y otras menos, las organizaciones sindicales que tienen menor trayectoria, poder político y peso numérico en cuanto a la densidad de afiliación, parecieran ser en mayor grado permeables por el contexto. Esto mantiene alerta a las organizaciones sindicales, por ejemplo, ante la política de las empresas para debilitarlas, posibles cambios políticos como los sucedidos en el contexto latinoamericano y también a los ciclos económicos que repercutan en las tasas de empleo.

5. Diseño metodológico

Esta tesis corresponde a un estudio de caso. A través de esta estrategia se busca explorar una entidad, ya sea individuo, institución, organización o movimiento social más allá de una descripción empírica, para comprender los datos y las relaciones teóricas no observables.

Para esta investigación se consideró un caso único con el objetivo de profundizar y focalizar en su análisis (Vieytes, 2009), constituyendo un estudio intrínseco de caso (Stake, 1998), en tanto se pretendió conocer y principalmente comprender el tema planteado en la organización seleccionada, más allá de que esta tuviese características similares a un conjunto de organizaciones.

La selección del caso de estudio tiene la característica de intencional y selectivo, dado que la elección se realizó, siguiendo los intereses iniciales de la investigación, en base a considerarse que se tratare de una de las organizaciones sindicales en proceso de consolidación en el S. XXI en el país, creada a partir de los cambios en las relaciones laborales, económicas y políticas. Dentro de un conjunto de organizaciones que han transitado por el mismo camino, SINTRADIS, entre otras organizaciones, ha conseguido un crecimiento en su cantidad de afiliados, que, si bien es aún pequeño en relación a la cantidad de trabajadores y trabajadoras dentro del sector, ha aumentado y principalmente, a partir del 2013 en adelante ha desplegado acciones y conflictos que le dieron visibilidad pública obteniendo logros en el marco de la negociación colectiva. Es una organización con una estructura organizacional aún en consolidación, asamblearia y de accionar concreto en los lugares de trabajo, lo que también le otorga cierta singularidad dentro del sindicalismo y para el análisis organizacional. A su vez, se consideró relevante su pertenencia a uno de los sectores de actividad más importantes del país, el sector servicios.

El objetivo fue generar enunciados de posibilidades y tipologías, pero no pretende forjar conclusiones generalizables (Alesina, Batthyány y Cabrera, 2011).

Unidades de análisis:

La unidad de análisis estuvo conformada por SINTRADIS y la investigación se centró en la información relevada a través de sus integrantes sobre las características de la organización, la historia del sindicato y su trayectoria dentro de éste. Por lo tanto, la unidad de medición estuvo compuesta por los integrantes del sindicato, fundadores, así como de manera complementaria por integrantes de la federación a la que pertenecen.

Instrumentos y técnicas de recolección de datos:

Se utilizó la entrevista en profundidad (Scribano, 2008) como instrumento de recolección de información, donde se trabajó con categorías pre definidas a partir del marco teórico y se construyeron, con posterioridad, otras categorías a partir del trabajo con el material relevado.

Se definieron a priori tres grandes dimensiones de análisis de acuerdo con las líneas teóricas antes mencionadas, y, en el marco de las entrevistas, surgieron otras para el análisis final de la investigación. En los cuadros que siguen se presenta cada dimensión, su definición, las sub-dimensiones y las preguntas orientadoras, que según el entrevistado/a se realizó en cada entrevista.

Dimensión 1	Definición	Sub dimensiones	Preguntas
Definición del colectivo	Hace referencia a la definición de sí mismo. Responde a ¿qué somos?, ¿quiénes?, ¿cómo somos y por qué integra el colectivo? Refiere a lo compartido por el colectivo: problemáticas, valores, conductas, diagnósticos, metodologías de acción hasta actividades sociales, que los nuclea como tales. Integra el significado que tiene la identidad para el grupo y a la racionalidad presente en esa identificación, al compromiso propio, con los demás y con el proyecto social del sindicato	<ul style="list-style-type: none"> - Integración al sindicato - Nivel de participación - Características de la organización - Prácticas compartidas. - Características de los afiliados. - Sentido de pertenencia - Relacionamiento con el afuera 	<p>¿Cuánto hace que integra el sindicato? ¿Por qué se afilió al sindicato? ¿Qué nivel de participación tiene? ¿Cuánto le dedica a la participación sindical? ¿Qué características tienen los afiliados al sindicato? ¿Cómo definiría a SINTRADIS: qué características tiene? ¿Por qué se afilia alguien a SINTRADIS y por qué no? ¿Qué lo diferencia con otros sindicatos de supermercados? ¿Piensa que existe una identidad colectiva en SINTRADIS como valores compartidos, un sentido de pertenencia? ¿En qué se asemeja o se diferencia con el sindicalismo de clase más histórico? ¿Tiene el sindicato actividades sociales, cuáles? ¿Participan otros trabajadores que no estén afiliados? ¿Hay otras actividades sociales que se compartan más allá del sindicato?</p>

Dimensión 2	Definición	Sub dimensiones	Preguntas
Definición de los otros	Da cuenta de las organizaciones y/o sujetos que no están dentro del colectivo. Es la definición del exogrupo. La representación de los otros: la empresa, los otros sindicatos y los no sindicalizados. El afuera de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de la empresa - Definición de las y los trabajadores no afiliados. - Definición de FUECYS - Relación con los clientes 	<p>¿Ha participado en actividades de formación sindical? y ¿De capacitación por parte de la empresa?</p> <p>La empresa tiene creados ciertos espacios sociales: fútbol, una revista, ¿participa de estas instancias?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el sindicato y la empresa: los principales problemas y la forma de comunicarse?</p> <p>¿Y con los compañeros no sindicalizados? ¿Por qué piensan que no se afilian?</p> <p>¿Ha asistido a reuniones con otros sindicatos? ¿Y a reuniones de los CS?</p> <p>¿Qué actividades se comparte con otros sindicatos de supermercados? ¿Y con FUECYS?</p> <p>¿Cómo es la relación SINTADRI – FUECYS?</p> <p>¿Cuáles fueron y son las principales dificultades u obstáculos con las que se ha enfrentado el sindicato?</p>

Dimensión 3	Definición	Sub dimensiones	Preguntas
Historia de y en la organización	Remite al relato histórico común que incluye pasado, presente y perspectiva de futuro de la organización, es la representación sobre este continuo de sus integrantes. Alude a quiénes y qué integran ese relato, a la creación y transmisión de conocimiento, a la memoria del colectivo, a lo que se visualiza como lo ganado, lo perdido y lo que resta por realizar. Busca propiciar pensar la organización sindical en el futuro.	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios en la organización. - Reconstrucción de los principales conflictos. - Principales logros y desafíos de la organización. 	<p>Puede recordar la historia del sindicato, el momento de construcción, sus principales hitos.</p> <p>¿Quiénes participaron y/o colaboraron en esa construcción?</p> <p>¿Qué ha cambiado desde cuando usted ingresó o se afilió al sindicato?</p> <p>¿Cuáles han sido los principales conflictos?</p> <p>Y en cuanto a las relaciones con la empresa, con el resto de los sindicatos, con las y los trabajadores no sindicalizados, ¿se han dado cambios en estos dos últimos años?</p> <p>¿Cuáles han sido para usted los principales logros de su sindicato?</p> <p>¿Cómo evalúa los logros en el marco de los CS?</p> <p>¿Reflejan las demandas de las y los trabajadores de DISCO?</p> <p>¿Cuáles son los principales desafíos que tiene SINTRADIS, y del sindicalismo en general?</p> <p>¿Cómo ve a SINTRADIS en los próximos cinco años, y dentro de veinte?</p> <p>¿Cómo ve el futuro del trabajo en supermercados?</p> <p>¿Cuál piensa que tendría que ser la estrategia y el proyecto a futuro de la organización sindical?</p> <p>¿Qué discusiones se han dado en cuanto a los cambios políticos en la región, a la robotización y a los cambios en la organización del trabajo y en el sindicalismo en general?</p>

Las dos primeras dimensiones fueron relevantes para el análisis de los contenidos de las identidades colectivas presentes en la organización. Especialmente qué los identifica, define y agrupa.

La tercera dimensión de análisis se focalizó en el plano temporal de la organización, su dimensión histórica y de futuro. Para ello se indagó en el discurso de sus integrantes sobre los logros, los desafíos, los principales cambios y conflictos del sindicato, especialmente a través del relato de la historia de la organización.

En todo momento se buscó indagar en el presente de la organización y en la identificación y análisis de factores tanto facilitadores como obstaculizadores del desarrollo de la organización sindical y de su identidad colectiva.

Se entrevistaron a integrantes del sindicato, especialmente delegados y delegadas con distinta trayectoria temporal dentro de la organización; a integrantes de la federación a la que pertenece la organización y a referentes de la central sindical presentes en la consolidación de la organización a comienzos del año 2005.

Para los delegados y delegadas de larga trayectoria en la organización la entrevista tuvo el objetivo de que los sujetos reconstruyeran la historia de la organización, sus características y principales acciones desde el 2005 al presente.

Para los delegados y delegadas de menor trayectoria, la entrevista indagó además en su representación sobre la historia de la organización, el relato que se les ha transmitido sobre la misma y lo que ha hecho que se integren al sindicato, en la definición propia que ellos tienen de la organización, cómo visualizan al resto de los actores y a cómo piensan el futuro del sindicato.

Para los dirigentes de la federación de sindicatos que integran, la entrevista tuvo el objetivo de obtener la mirada de los otros cercanos a la organización, pero desde fuera de la misma.

Con todos los criterios mencionados se estableció un primer análisis de lo recabado. En paralelo se trabajó con fuentes de datos complementarios: se analizaron todas las actas de los laudos de los CS, describiendo su contenido como insumo para la reconstrucción de la historia de la organización y sus principales logros y cambios, y la información de prensa disponible en plataformas web sobre los conflictos desarrollados por el sindicato. Se consideraron las salidas de internet a noviembre

de 2018 utilizando los nomencladores: conflictos supermercado DISCO, conflictos SINTRADIS, conflictos sector supermercados. Esta información fue considerada para analizar las principales metodologías de acción y para reconstruir la historia de la organización.

Una tercera fuente complementaria fueron los audios de entrevistas y grupos de discusión realizados en una investigación del año 2015 con este sindicato, los que permitieron realizar principalmente el recorrido de la organización en distintos momentos. Si bien la investigación indagaba en los formatos organizativos de la organización y en las subjetividades presentes en la misma, caracteriza al sindicato en un momento del tiempo y aportó información para los fines del presente estudio, especialmente para la descripción de las características de la organización, en las razones de integración al sindicato, las principales demandas y problemáticas presentes en ese contexto.

En dicho estudio se realizó una entrevista colectiva con delegados y delegadas de distintos locales de la empresa, los cuales de manera no prevista tenían además de distintas edades y trayectorias en el ámbito sindical. También se retomó dos entrevistas en profundidad realizada a dos delegados de larga trayectoria dentro del sindicato, una entrevista a un dirigente de la federación y las notas de campo de la participación de integrantes del equipo de investigación en asambleas de la organización. Este material obtenido y trabajado previamente a la investigación que finaliza con la presente tesis, se constituyó en la base principal para el conocimiento de la organización, su descripción, así como colaboró con el relacionamiento con sus integrantes.

Con estas fuentes complementarias, sumadas a las entrevistas se logró un segundo momento en el análisis de la información (Bertaux, 1980).

El foco de la investigación cualitativa es, inherentemente, multimetodológico (Flick, 2002, pág. 226)- De cualquier modo, el uso de múltiples métodos, o la triangulación, refleja un intento por asegurar una comprensión en profundidad del fenómeno en cuestión (Flick, 2002, p. 227) (Citado en Denzin y Lincoln, 2012).

La cantidad de entrevistas estuvo determinada por el método de análisis comparativo a través de hallar la saturación de las dimensiones abordadas. Lo obtenido en el proceso de investigación, específicamente las entrevistas realizadas,

se transcribieron textualmente para encontrar nuevas dimensiones. Se utilizó el programa Maxqda para el procesamiento del material.

A partir de las entrevistas, se desagregó cada dimensión en distintas subdimensiones para el análisis.

El siguiente listado describe las dimensiones y subdimensiones utilizadas para el análisis de las entrevistas¹¹:

Definición del colectivo

- Características de la organización
- Integración al sindicato
- Nivel de involucramiento
- Prácticas compartidas
- Características del trabajo
- Características de los afiliados
- Sentido de pertenencia

Definición y relacionamiento con los otros actores

- Definición y relacionamiento con la empresa
- Definición y vínculos con los y las trabajadoras no afiliadas
- Relacionamiento con los clientes
- Relacionamiento con la FUECYS
- Vínculos con el PIT - CNT

Historia de la organización

- Perspectivas a futuro
 - Desafíos de la organización
- Recorrido histórico de la organización
 - Logros de la organización
 - Futuro de la organización
 - Principales conflictos
 - Cambios en la organización
- El presente de la organización

Facilitadores y obstaculizadores para la organización sindical

Previo a comenzar la presentación del análisis realizado a partir del material regido se presenta en el siguiente apartado, las principales características del sector supermercados en Uruguay y de la empresa Disco en particular, con el fin de enriquecer la descripción posterior de la organización sindical.

¹¹En el Anexo 2 se presenta el árbol primario de codificación.

6. Características del supermercadismo en Uruguay

El sector supermercados o supermercadismo se consolida en Uruguay en la década de los noventa. Hay cuatro grupos empresariales que integran las grandes cadenas de supermercado en el país: Ta-Ta S.A, Grupo Disco Uruguay (que incluye supermercados Devoto, Disco y Geant), Tienda Inglesa y El Dorado. El sector comercio en general cuenta con 150.350 trabajadores (ECH, 2017), lo que implica cerca del 10% del total de las personas ocupadas del país. De ese total unas 53.000¹² personas trabajan en lo que se denomina comercio minorista no especializado, en donde se incluyen los supermercados, hipermercados, minimercados, almacenes, free shop y cooperativas de consumo (INE, 2017).

Considerando sólo los asalariados privados del sector supermercados dentro de la ECH, el 63% son trabajadoras, tienen en promedio 10 años de educación (ciclo básico de secundaria) y el 50% no cursó el ciclo de bachillerato; el 7% tiene menos de 20 años, el 38% entre 20 y 30 años y el 24% entre 30 y 40 años (ECH, 2017).

En cuanto a indicadores de condiciones de trabajo y precariedad laboral, un 90% de las y los trabajadores tiene aportes a la seguridad social, y de estos, un 98% declara aportar por el total de su salario. El 73% plantea que se le reconocen sus horas extras, el 90% tiene sus vacaciones anuales como derecho y el 88% goza del derecho a licencia por enfermedad. Solo el 3% cuenta con otro empleo. En promedio trabajan 42 horas semanales y ante la pregunta de si quisieran trabajar más horas solo el 4% contesta afirmativamente. En tanto ante la pregunta de si buscan otro empleo el 15% contesta afirmativamente.

En cuanto a la precariedad laboral el 18% tiene trabajo precario o sea carece de alguno de los derechos antes mencionados. En promedio la antigüedad de trabajo en el sector es de 6 años, un 20% trabaja hace menos de un año en la misma empresa, el 35% tiene más de 10 años y un 25% más de 20 años¹³.

¹²Se incluyen todos los grupos incluidos en el capítulo 47 de la Clasificación CIIU Rev. 4. INE

¹³ A modo de referencia y comparación se detallan algunos datos de la población ocupada del sector privado del país: el 85% tiene aportes a la seguridad social y un casi 96% se realiza por el total de su salario. 26% es el porcentaje de ocupados del sector privado que tienen alguno de los problemas ligadas a la precariedad (no aportes a la seguridad social, no pago de horas extras, aportes por debajo de su salario, no reconocimiento de licencia, etc.). En su conjunto el promedio de horas trabajadas es de 40 horas semanales, tienen 8 años en promedio de antigüedad en la misma empresa y 26% tiene más de 20 años. Tienen en promedio 10 años de estudio (ECH, 2017). En cuanto al sector supermercados antes del período de análisis (2005) con los datos de la ECH del año 2004 no se pueden relevar todos los indicadores de precariedad laboral dada la disponibilidad de

Con respecto a las características de las relaciones de trabajo, en términos contractuales y organizativos prevalecen las y los trabajadores asalariados clásicos, con una relación de dependencia jurídica y poca autonomía para la organización de su trabajo. La relación capital - trabajo incorpora dos dimensiones, el contrato y el plano organizativo del trabajo.

El contrato refiere a la dependencia económica a través de la cual se realiza un intercambio entre trabajador y empresa, la cual adquiere distintos grados de dependencia según el tipo de contrato. El plano organizativo refiere a la dependencia jurídica, que determina cómo es la relación en el trabajo, la dependencia de las órdenes bajo las cuales el trabajador desempeña su función con mayor o menor autonomía.

En el sector al cual pertenece la organización seleccionada existe una “subsunción real” del trabajo al capital, ya que existe el sometimiento claro a una dirección y vigilancia, matizado en el contexto actual por las políticas y derechos laborales al hallarse el sector inmerso en el derecho colectivo con garantías de por medio (Palomino, 2000).

Desde el 2005 en adelante el aumento de ventas en dichos comercios ha sido constante. Uruguay ha sido destacado por empresas consultoras como AT Kearney (2015), Euromonitor, Consultora Nielsen, como el país con mayores ventas en dicho sector, y se destaca, como un destino óptimo para el sector *Retail*.

Por otra parte, desde la mirada que incentiva la inversión empresarial en este sector se ha destacado a Uruguay como primero en América Latina por su crecimiento de la economía ininterrumpido en los últimos quince años¹⁴, el aumento de la tasa de empleo constante, del ingreso de los hogares y con ello del consumo, su mercado dinámico así como por el marco jurídico de las relaciones laborales y el diálogo social existente (Uruguay XXI, 2014, 2018).

información. A modo de aproximarse a la situación del sector en ese momento se puede destacar que un 30% declaró no tener aguinaldo y un 33 no tener derecho a jubilación. En cuanto a las características de los trabajadores el porcentaje de mujeres era menor (menos del 50%) y se concentraban en tramos de edad más bajos (9% menos de 20 años y 47% tenía entre 20 y 30 años) (ECH, 2004).

¹⁴El Fondo Monetario Internacional pronostica, para los cinco próximos años, una tasa de promedio anual de crecimiento de 3,1% para el país (Uruguay XXI, 2018).

El sector comercio y servicios ha sido uno de los que ha tenido un mayor crecimiento, ligado al tipo de inversiones que más se expande hoy en las economías del mundo y de la región. Es típicamente creador de trabajo masivo, con alta rotación del personal, bajas remuneraciones y requiere de mano de obra de menor calificación que otros sectores (Marrero, 2014). En el sector específico de supermercados el PIB ha crecido de manera importante luego de la crisis del año 2002 hasta el 2013, momento en el cual se ha comenzado a enlentecer el crecimiento.

En cuanto a la mano de obra en el sector supermercados esta representa casi el 50% de los costos totales a la vez que se informa de un incremento de la productividad en el sector (Uruguay XXI, 2014).

Sin embargo, las empresas destacan la alta rotación de personal y la necesidad de mayor fidelización de la mano de obra en el sector. Sin embargo, se afirma que existen condiciones diferentes entre la capital y el resto del país. Mientras que en la capital existe una alta rotación, en el interior las y los trabajadores tienden a permanecer más tiempo en el mismo lugar de trabajo. Del mismo modo se destaca por parte de las empresas un más bajo nivel de conflictividad en el interior del país.

La rotación de los y las trabajadoras plantea desafíos en cuanto a la permanencia del personal que se capacita, así como lograr mejores niveles de productividad para las empresas, al tiempo que desafía la estabilidad y continuidad de las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo.

6.1. Características generales de la empresa DISCO

Supermercados DISCO¹⁵ cuenta con cuatro sucursales en Canelones, tres en Maldonado, una en San José y veinte en distintos barrios de la capital del país. La empresa se crea en Uruguay en 1960, con capitales uruguayo, siendo uno de los primeros de la era del supermercadismo que se expandiría años después en el país, basados en los modelos de grandes establecimientos, en donde la gente comenzaba a auto servirse. En la década del 70 pasa a contar con 11 locales y en 1977 se expande hacia la zona del este del país con 4 sucursales más. Pero es en la década de los 90 cuando se desarrolla el supermercadismo y la inauguración de

¹⁵Información extraída de: www.disco.com.uy

grandes superficies ligado a la creación de los shopping center en el país. En ese mismo momento Disco deja de ser nacional para unirse al grupo empresarial francés CASINO.

Si bien se indagó a través de la página WEB de la empresa, no se pudo tener acceso a entrevistas ni ha datos sobre las personas empleadas en cuanto a salarios, horas promedio de trabajo, rotación ni política de recursos humanos.

A partir entonces de lo que se comunica en su sitio web la empresa resalta los desafíos que se plantea para sus recursos humanos: la necesidad de trabajadores y empresas adaptables al cambio, como requisitos para la sobrevivencia y desarrollo de la empresa: “El cambio y la modernización organizacional son imperativos de la hora actual y, en muchos casos, un requisito imprescindible para la supervivencia de las empresas.”

En esta búsqueda, basada en mejorar la calidad y enfocados a la expectativa de sus clientes, plantean basarse en el trabajo en equipo y la innovación en su administración, en la capacitación de su personal y en el involucramiento del mismo.

Se resalta que en los escenarios del presente la eficiencia y el éxito radican cada vez más en la gestión de los recursos humano: “la calidad de los empleados, el entusiasmo y la satisfacción que tengan con su trabajo -en la medida que consideren que el trato que reciben es justo- influyen decididamente en la productividad de la empresa, en la calidad de los servicios que proporciona, en su imagen y en sus posibilidades de desarrollo” (Recuperado de: www.disco.com.uy).

A la vez se destacan las múltiples actividades desarrolladas por la empresa para lograr el involucramiento de las y los trabajadores con los objetivos de la empresa, en lo que denominan una integración colectiva: eventos deportivos; el tradicional paseo del 1° de mayo; las múltiples ediciones de la elección de la reina Disco; muestras de artes visuales y publicación de expresiones literarias, hasta la realización de una revista institucional como medio de comunicación e integración.

Destacan además el esfuerzo invertido en la capacitación del personal para adherir a las y los trabajadores a la organización; capacitación enfocada a la polifuncionalidad y al trabajo en equipo que aporten a la permanencia dentro de la empresa. Esta capacitación se realiza de manera general para todos los niveles y

cargos. Se abarca diversos temas: comunicación, administración del tiempo, negociación, calidad total, entre otros.

Por último, la empresa DISCO destaca las oportunidades brindadas a quienes quieren incorporarse a ella a través de la posibilidad de trabajar 4, 6 u 8 horas. En contraposición a ello, y como se expresará en los apartados siguientes, las y los trabajadores expresan que la gestión de recursos humanos está basada en cambios permanentes de lugares de trabajo, alta rotación del personal, cambio de horarios y días de descanso (Leopold, et. al, 2016, Informe final de investigación).

7. Análisis y principales resultados de la investigación

En este capítulo se presenta el análisis y principales resultados de la investigación. Para ello se detallan las características generales de las personas entrevistadas, cuidando su anonimato.

Características generales ¹⁶	
Entrevista 1	Delegado de local de Montevideo, de larga trayectoria dentro de la empresa y de trayectoria media en la organización sindical. Edad promedio de 40 años.
Entrevista 2	Delegada de local de Montevideo, de menor trayectoria dentro de la empresa y de la organización sindical. Integra comisiones bipartitas. Edad promedio de 30 años.
Entrevista 3	Ex - Dirigente de FUECYS, de larga trayectoria dentro del sindicalismo. Edad promedio 50 años
Entrevista 4	Delegado de local del interior del país, de larga trayectoria dentro de la empresa y trayectoria media en la organización sindical. Edad promedio de 50 años
Entrevista 5	Delegada de local del interior del país, de larga trayectoria dentro de la empresa y dentro de la organización sindical. Edad promedio de 40 años.
Entrevista 6	Delegado de local de Montevideo, de larga trayectoria dentro de la empresa y en la organización sindical. Edad promedio de 50 años.

Para llevar adelante el objetivo general de la investigación de *identificar los factores que operan como facilitadores y obstaculizadores para la conformación de una identidad colectiva en SINTRADIS*, se planteó a partir de los elementos teóricos la necesidad de trabajar sobre la definición de sí mismo del colectivo (la creación del “nosotros”), la definición de los otros y el plano histórico. Este último incorpora la representación del pasado, presente y futuro de la organización a través de indagar en los principales cambios y conflictos reconocidos por sus integrantes, incluyendo lo que se visualiza como logros y desafíos de la organización.

La presentación de los resultados entonces se organiza en los siguientes apartados a partir de los objetivos planteados, su respaldo en el marco teórico y las dimensiones iniciales de análisis en los siguientes apartados:

I) Características de SINTRADIS, II) SINTRADIS: definición e interacción con los otros, y III) Historia de la organización: cambios, presente y perspectiva de futuro.

¹⁶ La trayectoria dentro de la empresa y dentro del sindicato se asignó según la cantidad de años. La creación del sindicato es entre el año 2005 y 2006. Se considera de larga trayectoria aquellos que tienen 15 o más años dentro la empresa y están desde los comienzos de la creación de la organización sindical, de trayectoria media, quienes se integraron al sindicato a partir del 2009 y de corta trayectoria, aquellas personas que tienen menos de cuatro años en la organización.

A su vez, cada uno de estos apartados se desagregan según distintas dimensiones y subdimensiones de análisis.

- l) En cuanto al apartado denominado “Características de la organización” este se desagrega en dos grandes dimensiones: una relacionada a las características organizativas del sindicato, y, otra relacionada a las singularidades de los integrantes de la organización. Cada una de las dimensiones incluye distintas subdimensiones de análisis.

En cuanto a las características organizativas se identifican como subdimensiones:

- Membresía de la organización: esto hace referencia a la cantidad de afiliados con las que cuenta el sindicato y su relación con la cantidad de trabajadores y trabajadoras en la empresa, con la organización del trabajo y las características del sector.
- Estructura de la organización: alude al formato interno, distribución de funciones, los mecanismos pautados para la toma de decisiones, distribución de poder, los roles existentes. Incorpora los mecanismos de elección de los delegados y delegadas de base y sus principales funciones. Se integra también el relacionamiento entre los distintos niveles de la organización: bases, delegados y federación.
- Formas de control social de los afiliados y afiliadas sobre el sindicato y mecanismos utilizados para incorporar mayor cantidad de gente al sindicato. Incluye los mecanismos de participación existentes
- Mecanismos de comunicación: integra la trasmisión de conocimiento dentro del sindicato y también de información.
- Estrategia interna y externa de la organización: en esto se incluye las estrategias para obtener sus objetivos, estrategias de negociación y formas de organizar los reclamos por niveles de la organización.
- Cultura organizacional: incluye los aspectos ligados a la cultura sindical y de negociación.
- Representación y representatividad del sindicato: alude al grado de representación ante sus afiliados, trabajadores y trabajadoras del sector y el resto de los actores.

En cuanto a las singularidades de los integrantes del sindicato se organiza la información en base a las siguientes categorías:

- Descripción de los integrantes en cuanto a edad, género, cargos dentro de la empresa, trayectorias personales, laborales y sindicales, y las particularidades del trabajo que desempeñan.
- Integración al sindicato: incluye cómo llegan al sindicato y por qué se integran, qué los une y los moviliza y sus expectativas sobre la organización.
- Compromiso con el sindicato: alude a la dedicación de los integrantes o nivel de participación, relacionado al involucramiento con la tarea sindical.
- Sentido de pertenencia: incorpora las expresiones sobre los lazos de los afiliados y sus vínculos. Se indaga en las actividades comunes dentro y fuera del sindicato, esto es, las prácticas compartidas.
- Significados creados a partir de integrarse al sindicato: remite a lo expresado en cuanto a su participación en la organización y lo que esto ha representado en cuanto a creación de nuevos significados.

II) En segundo lugar, se presenta lo que se ha denominado como la definición e interacción de SINTRADIS con otras organizaciones. Con ello se plantea el plano de identificación de la organización a través de delimitar a *los otros*, esto es, los que están por fuera de la misma. En este apartado se retoma lo mirada de los y las entrevistadas sobre:

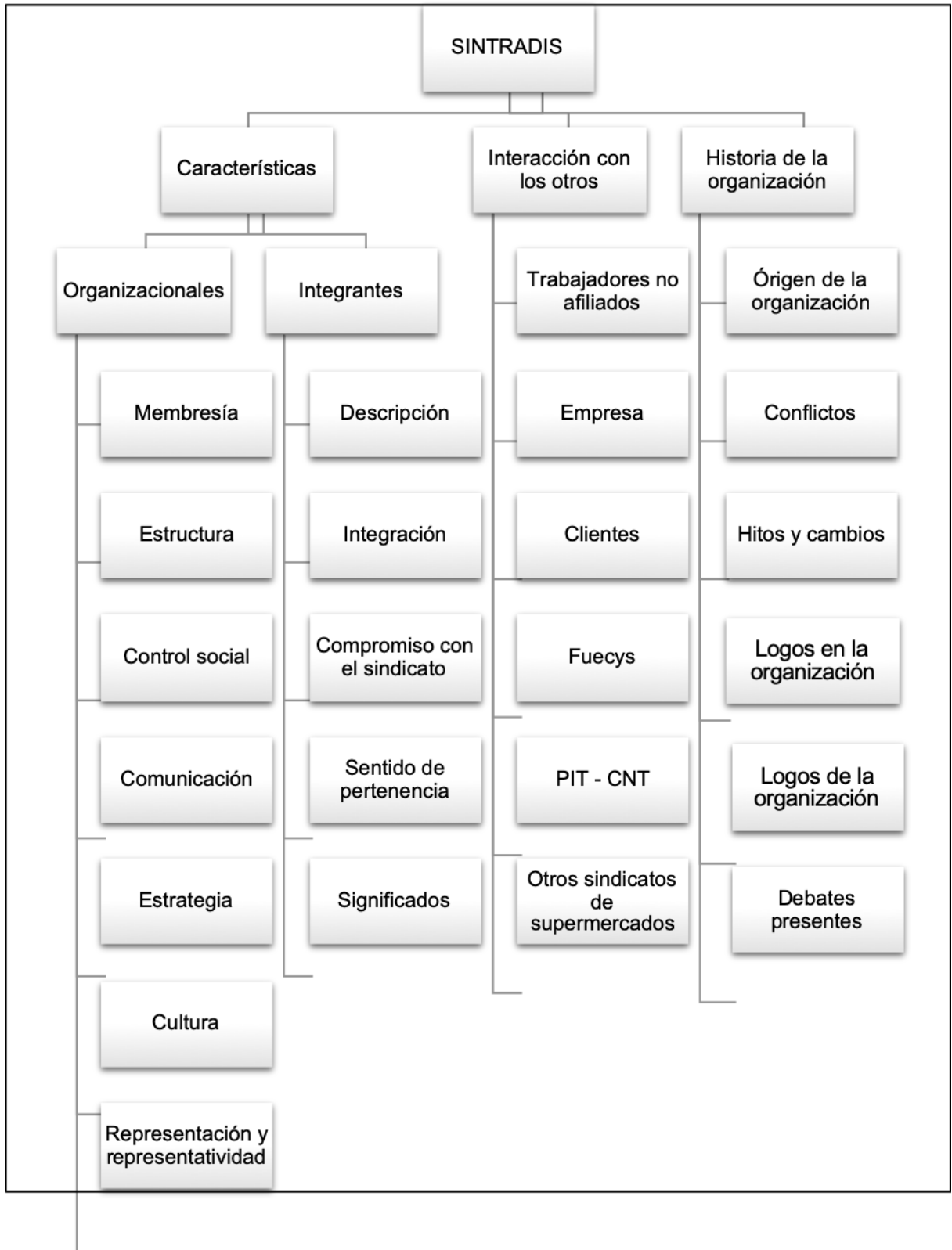
- Los y las trabajadoras no afiliadas: esto incluye las preguntas de por qué no se afilian, qué los caracteriza en cuanto a edad, cargos o trayectorias personales.
- El relacionamiento con la empresa: esto alude al vínculo empresa – sindicato en cuanto al respeto de la actividad sindical, a la ejecución por la empresa de lo acordado en la negociación colectiva y los aspectos relacionados con las prácticas de gestión de recursos humanos.
- La relación con los clientes del comercio: esto alude a la consulta sobre la postura de los clientes frente a las acciones o conflictos planteados desde el sindicato.
- Los vínculos con la FUECYS: se consulta sobre las actividades conjuntas, afinidades y descontentos.
- La vinculación sindicato - PIT – CNT: alude a la participación de integrantes de SINTRADIS con o en el movimiento sindical.

- El relacionamiento con otros sindicatos de supermercados: dado que comparte un mismo sector de actividad y mesas de negociación se consulta sobre la vinculación y prácticas compartidas con estos.
- III) En el tercer apartado se integra en primer lugar la dimensión histórica de la organización a través del relato de sus integrantes, del material recogido de prensa y del estudio realizado en el año 2015. Esto hace referencia a identificar las características del proceso de creación del sindicato, los principales cambios y conflictos desarrollados, así como las perspectivas de futuro de la organización. En segundo lugar, se integra a partir de las entrevistas, del relevamiento de las actas de CS y de los conflictos analizados a través de la prensa los logros en cuanto a condiciones de trabajo y al reconocimiento como organización, la visión sobre los principales desafíos que tiene la organización para mantenerse y ampliar su capacidad de acción, así como los desafíos para mantener los logros conseguidos y los que aún faltan incorporar.

Para ello se desagregan las siguientes subdimensiones de análisis:

- Quiénes y cómo se crea la organización.
- Principales conflictos en la historia de la organización.
- Principales hitos y cambios de la organización para sus participantes
- Logros y desafíos como organización (interna): esto refiere a su consolidación en cuanto tal, a los cambios internos necesarios para fortalecerse o a los logros obtenidos en cuanto a participación.
- Logros y desafíos de la organización (producto de): esto refiere a sus objetivos futuros en cuanto a logros en condiciones de trabajo, salarios o cambios con fines ideológicos.
- Características del presente de la organización: internas como sindicato y en relación con el contexto. Alude a los principales debates del presente.

El siguiente cuadro esquematiza dicha desagregación:



7.1. Características de SINTRADIS

7.1.1. Características organizacionales

El SINTRADIS¹⁷ integra la FUECYS¹⁸ (Federación integrada al PIT – CNT), que con alrededor de 800 sindicatos de base, tiene en el 2018 más de 30.000 afiliados.

En los CS SINTRADIS se encuentra dentro del grupo 10, general de comercio, y dentro de este en el subgrupo 18 de supermercados¹⁹.

Este sindicato, uno de los creados en el año 2005, con los cambios en las relaciones laborales a partir de la asunción del FA, ha presentado un crecimiento de su afiliación en los últimos años y expandido la cantidad de sindicatos de base en el marco del crecimiento del número de trabajadores y trabajadoras en el sector servicios.

La afiliación al sindicato alcanza aproximadamente un 10% del total del personal (alrededor de 400 afiliados) y oscila según el contexto, lo cual indica que se trata de un sindicato aún en proceso de construcción. Asimismo, la permanente movilidad del personal en la empresa, produce también una constante renovación de la membresía sindical; factor destacado como problema por los integrantes del sindicato.

“Lo extraño, lo raro o distinto acá, es la alta rotación, la mayoría de la gente no entra a una empresa de servicio, supermercados o tienda para quedarse toda la vida, no hay carrera laboral. Casi no hay se puede decir. Entonces, tenes alta rotación, de la gente, de los afiliados, de la gente que se afilia y al año se fue y de los delegados. Entonces el problema es preparas un delegado, le haces cursos y a los dos años se te iba, entonces hay una situación del sindicato de comercio que yo denominaría como que está en permanente autoconstrucción.” (Entrevista N3)

Las personas entrevistadas señalan que en los últimos dos años (2017 y 2018) la cantidad de afiliados ha disminuido.

En cuanto a la forma organizativa del sindicato se destaca que su dirección está constituida por la asamblea de los delegados de los locales, sin que se conforme un Comité Ejecutivo y sin dirigentes rentados (Entrevista grupal, 2015). El trabajo a

¹⁷ https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/representantes/comisiones/082/comision-actuacion?RA_fechaDeReunion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=01-012005yRA_fechaDeReunion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=31-12-2005ypage=1

¹⁸ Art. 3°. La FUECYS es la Organización Sindical y de Clase, de todos los trabajadores/as del Comercio, los Servicios, y de todas aquellas áreas de la actividad privada que le sean afines en todo el territorio Nacional; agrupados en los diversos, Sindicatos y Federaciones por sector de actividad que la integran. Recuperado de: <http://www.FUECYS.org/estatuto/>

¹⁹ <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/comercio-en-general>

través de las asambleas de delegados, algo que los caracteriza como organización, se destaca por sus integrantes como un plano de horizontalidad, el cual es defendido por ellos.

“Nos conformamos como una asamblea de delegados que es lo que permanece y nos parece la mejor forma de organización, en la cual todos los delegados tienen el mismo voto y la misma voz. Hasta ahora es el formato, la gente que se ha ido, la que ha venido sigue manteniendo la misma tesitura que es lo mejor” (Entrevista N1).

Se reconoce en ese ámbito el rol de los referentes, es decir, los delegados y delegadas con más trayectoria y experiencia, que tienen una presencia relevante en las reuniones y en la representación del sindicato en general, tanto ante la empresa, como dentro de la FUECYS y ante el MTSS. Al contar con baja cantidad de afiliados, se expresa que existe cierta soledad del delegado o delegada de local ante la empresa.

Desde la perspectiva del control social, el ámbito colectivo de dirección permite que los delegados de los locales, al integrarse directamente en el ámbito decisorio, tengan un ejercicio directo de poder y de control sobre la información, las políticas a seguir, las decisiones tomadas, el cumplimiento de lo acordado y el desempeño de cada integrante

En otro nivel, dada la movilidad de los afiliados y su relativo pequeño peso numérico en los locales, puede afirmarse que la capacidad de ejercer control social por parte del conjunto de los afiliados sobre la actuación del sindicato, en general es débil, remitiéndose a la participación de los afiliados en las asambleas por local (Leopold, et al, 2016, Informe final de investigación)

Por el formato adoptado por el sindicato, de carácter asambleario en cuanto a su dirección, no hay una clara estratificación formal de funciones, aunque en los hechos el rol de los referentes es notoriamente central en cuanto a encabezar la ejecución de tareas.

El delegado o delegada en su local, ante la empresa, ante los afiliados y ante el conjunto de trabajadores y trabajadoras, constituye el articulador central de la labor del sindicato. Se podría decir que el delegado de base “es” el sindicato (Zacharewicz, 2012, Leopold et al, 2016, Informe de investigación). Por su pequeño tamaño y por su forma de organización, en donde su órgano máximo es la asamblea de delegados, el papel del representante sindical está muy cerca de las necesidades de las y los trabajadores.

Se destaca como funciones principales de los/as delegadas: informar los cambios tanto de la organización, como lo que surge fruto de su accionar y transmitir los derechos con los que cuentan las y los trabajadores. Esa transmisión se realiza “boca a boca”, en cada instancia cotidiana, en el trabajo, desde ayudar a entender los derechos hasta lo acordado en los CS. Se puede decir que son un transmisor en el lugar de trabajo de la identidad sindical.

“Es el que funda el sindicalismo en sus experiencias laborales” (Entrevista N2, año 2015).

Los delegados se eligen en asamblea en los diferentes locales de cada supermercado, siempre que se presenten condiciones para ello, dependiendo de la cantidad de afiliados y participantes. En caso contrario, los delegados son propuestos por el sindicato y se busca luego firmas de afiliados que los confirmen.

En cuanto a la forma de organizar los reclamos y los planteos por cada sucursal se señala que la FUECYS tiene sindicatos de base, como es el caso de SINTRADIS y luego existe el nivel intermedio que es la coordinadora de supermercados agrupada en el subgrupo 18. A este asisten representantes de FUECYS y se llevan allí las reivindicaciones más generales. En otro plano existen tantas reivindicaciones como sucursales de supermercados. Esto hace que los conflictos estén más localizados a nivel de empresas.

También existen los espacios de bipartitas, en donde los avances y retrocesos, dependen muchas veces de los gerentes de turno en cada sucursal y su visión sobre la negociación. Los delegados velan por solucionar los problemas de su local, lo que hace que muchas veces no se pueden generar discusiones generales ni sobre las problemáticas globales del sector.

En cuanto a estrategia interna y externa de la organización, se observa que la primera se relaciona con la propia creación del sindicato y su legitimidad, en tanto intenta trasladar y reproducir los valores, tradiciones e identidad del sindicalismo uruguayo, a la vez que ir creando su propia singularidad. Se puede decir que se lleva adelante a través de las/os delegadas una estrategia basada en un proceso de recursividad (Leopold et al, 2016, (Informe de investigación)) esto es de auto-organización. Dicho proceso refiere a la capacidad de las organizaciones para producir y articular comportamientos que ayuden a mantener su identidad y

autonomía, dinámica interna que permite un ciclo continuo de la organización (Schvarstein, 2000).

La estrategia interna tiene como objetivo la consolidación del propio sindicato a través de la formación de cuadros, mantener su membresía en un sector de alta renovación de personal, ampliando la participación de las y los trabajadores y construyendo una imagen de confianza y cooperación.

A su vez, la estrategia externa que despliega el sindicato para lograr sus objetivos, se basa en mantenerse autónomos pero muy ligados a la estrategia general de la Federación uruguaya de empleados de comercio y servicios (FUECYS), en impulsar una ofensiva en el contexto de la negociación en CS, mostrándole a las empresas la capacidad de organización y participación y por lo tanto la posibilidad de paralizar su trabajo en busca de sus objetivos. Como se detalla en el capítulo sobre la historia de la organización, esto presenta distintos momentos, que se pueden observar en los relatos de las y los entrevistados tanto en el año 2015 como en el 2018, así como en las acciones y conflictos llevados adelante por la organización para dar visibilidad pública a esta²⁰.

Desde el punto de vista de la formalización de sus prácticas es de señalar que se llevan actas de las resoluciones y se debate luego intensamente en torno a su cumplimiento. Existen normas, políticas y procedimiento formalizados, como las reuniones, asambleas y otras que remiten a la lógica de la federación que integran, en donde la formalización de las prácticas es mayor, con una estructura dividida en distintas secretarías con clara división de tareas (Entrevista grupal, 2015)

SINTRADIS cuenta con una comisión de propaganda y una de finanzas, con débil integración y, en general, concentradas en una sola persona con afinidad por el tema y alguna experiencia en el área, pero sin formación técnica.

En cuanto a la especialización, se observa que las áreas de mayor relevancia para la actuación del sindicato lo constituyen aquellas que tienen que ver con la lucha con la empresa por el cumplimiento de la legislación de seguridad y salud laboral, lo que

²⁰ <https://ladiaria.com.uy/articulo/2016/12/trabajadores-de-las-cadenas-de-supermercados-disco-devoto-y-geant-pararon-el-24/>

hace que quienes integran la comisión que actúa al respecto tenga un nivel importante de manejo de la legislación.

Las divisiones internas y de distribución del poder dentro del sindicato, si bien han tenido modificaciones en el transcurso de estos años, especialmente en las listas en las cuales se ha dividido, en el presente no existe tal separación y se votan las acciones y convenios por toda la organización.

Considerando al sindicato como sistema, la cultura de la organización es sostenida por sus participantes, difundida principalmente por el rol que tienen los delegados y delegadas en cada local. Estos no solo ayudan a conformar ciertos valores, normas, actitudes y significados a través de sus propios aportes en cuanto a la organización del sindicato, sino que se han constituido en la principal correa de trasmisión de los valores y significados generales del sindicalismo y del propio PIT – CNT.

En cuanto a la distinción entre representación y representatividad²¹ (García, 2009), SINTRADIS tiene una representación legitimada, en tanto integra la mesa de negociación en los CS del grupo de supermercados en general y lo allí acordado se aplica para el conjunto de trabajadoras y trabajadores de supermercados.

El contexto ha ayudado a aumentar la representatividad de este sindicato, institucionalizando la organización y los mecanismos de negociación. Si bien el sindicato es aún pequeño ha aumentado su capacidad de involucrar a las y los trabajadores en ciertas acciones como los paros, acciones específicas de comunicación de los conflictos con la empresa o los llamados trancazos²², lo cual es un indicador de que se consolida no ya sólo para sus militantes sino también para el conjunto de las y los trabajadores que representa, como un sindicato legitimado para ser portavoz de las demandas de estos. Esto hace también a la construcción de representatividad ante el conjunto de personas que trabajan en el sector.

7.1.2. Características de los integrantes de la organización

En cuanto a las principales características de quienes integran la SINTRADIS en palabras de los y las entrevistadas lo que describe a sus integrantes está

²¹ La representatividad alude al reconocimiento con el que cuenta la organización, de los propios representados y también de ante quién representa, la empresa, el Estado, etc. Indica la valoración de la capacidad de esa organización por representar los intereses de sus afiliados (García, 2009).

²² Los trancazos se denominan a impedir por parte del sindicato el acceso de clientes a los locales.

relacionado con una comprensión común de las problemáticas del sector más que de ciertas características comunes en cuanto a edad, tareas o trayectorias de militancia sindical o política

“... uno llega al sindicato, no llega por vocación llega porque tuviste un problema, primero no querés verte involucrado en nada, porque no tenés vocación de sindicalista, entonces no tienes la camiseta puesta. La empresa me pregunta por qué te afiliaste y nada, le expliqué todas las cosas que me habían pasado y por qué de repente uno llega a eso, porque ya es como que hay ciertas cosas que ya te desbordan...El tema es que la gente se acerca cuando tiene un problema, pero qué pasa, se acercan cuando está el problema, pero después cuando de repente tienen que apoyar no están” (Entrevista N4).

Integrar o no el sindicato está ceñido por las condiciones generales que marcan el trabajo dentro del sector supermercados, en particular, la alta rotación de personal, que se expresa en la renovación permanente a la que está expuesta la organización sindical.

Dicha característica se expresa principalmente en cómo la gente se percibe cuando ingresa al sector supermercados, en tanto, la expectativa no es permanecer sino transitar por dicho trabajo, si bien en la práctica el tiempo de permanencia termina siendo mayor a lo esperado.

Lo que es indicativo de que una de las características de los delegados y las delegadas de la organización sindical, es que mayoritariamente son quienes cuentan con una trayectoria dentro de su lugar de trabajo, algunos con más de 20 años. Se ejemplifica este aspecto cuando se expresa que las personas que trabajan en las cajas, quienes son las más jóvenes, estudiantes y con mayor expectativa de irse, son las más difíciles de afiliar.

“...la gente entra pensando en irse, no como un lugar para quedarse” (Entrevista N5).

En cuanto a las razones para afiliarse al sindicato se destaca la integración a partir de tener un problema con la empresa o por afinidad con el delegado de la sucursal. Se destaca en las entrevistas que existe una falta de compromiso con el sindicato y con las actividades colectivas que esto implica.

“Generalmente somos los mismos porque la gente el tema de la lucha y estar a disposición para los compañeros no les va mucho, entonces prefieren que sigan siendo los que ya están, a veces no sé si es porque lo hago bien o no o porque es costumbre” (Entrevista N1).

Los y las delegadas plantean que se sienten parte de un grupo con problemas similares, toman roles que les permiten ayudar a otros y eso hace esencialmente que permanezcan en la organización.

Algunos señalan la importancia que ha tenido el proceso de integración y trayectoria por el sindicato como una nueva forma de ver el mundo, las prácticas de la empresa y las necesidades de las y los trabajadores. Si bien la integración en todos los casos ha tenido razones instrumentales, se permanece por razones que se podrían denominar más ideológicas. Estas si bien no están ligadas a discursos de cambios sociales radicales y ni a objetivos políticos, se centran en dar batallas en la cotidianidad por el reconocimiento como sujetos de derecho, más allá de mejorar las condiciones de trabajo y conservar la organización. Tampoco parece estar relacionado con una valoración más general del papel de las y los trabajadores en la generación de riqueza, lo cual estaría oscurecido por la escasa valoración de su propia tarea, lo cual lo diferencia de otros sectores de trabajadores.

Tanto en el caso de las personas entrevistadas como lo que ellos han planteado sobre sus colegas, en su mayoría no vienen de trayectorias sindicales o políticas tanto a nivel personal como familiar, en su mayoría están desde hace años en la empresa y previo a ese trabajo tampoco habían estado dentro del sindicalismo. Esto hace a la necesidad que se señala en las entrevistas de adquirir un conocimiento de dicho mundo, conocimiento que van adquiriendo en la práctica, en la resolución de conflictos y en el relacionamiento con otros actores del mundo sindical.

En cuanto al sentido de pertenencia al sindicato, categoría central para la conformación de una identidad colectiva, se plantea como débil y se señalan distintos períodos. En el presente, en la voz de algunos de sus integrantes se expresa debilidad en cuanto a la unión y respaldo entre los integrantes de la organización, indicando un debilitamiento del sindicato en los últimos dos años.

Este sentido de pertenencia que se puede expresar en el compromiso con el sindicato, si bien se debilita en algunos momentos existe y depende del impulso de los delegados y delegadas, en cuanto a que realicen las tareas imprescindibles para que la organización exista como tal.

La debilidad de los lazos existentes entre las personas afiliadas y trabajadoras con el sindicato se podría asociar a los débiles vínculos de las y los trabajadores con la empresa y con la tarea que realizan. Esto queda planteado, como expresara uno de sus delegados, en cuanto que en el pasado se sentía ser de tal o cual local pero ahora se es trabajador de supermercados:

“...había una identidad DISCO, el trabajador era de DISCO, pero eso se fue, se daba más en la gente que hacía años que estaban, encargados o sub encargados, o peones pero que hacían años que estaban: te decían: yo era de DISCO 5 y soy de DISCO 5 y eso se veía en actividades sociales. Vecinos que nos decían que en el campito nos peleábamos con todo el mundo, pero acá nos peleamos porque yo soy de este local y él de otro. Hoy en día es trabajador de supermercados y nada más. No se siente trabajador de DISCO como el discurso que siempre tenía que escuchar del jefe de RRHH de la camiseta, no la tengo yo que hace años que estoy, soy un trabajador de supermercado, si hablo de camiseta hablo del sindicato, no me voy a hacer mártir por el sindicato, pero soy sindicalista” (Entrevista N3).

La anterior cita puede leerse como un cambio o un logro del propio sindicato, en cuanto consigue debilitar el sentimiento hacia la empresa, pero al mismo tiempo produce un debilitamiento general de las relaciones entre las y los trabajadores, lo que termina colisionando también con la posibilidad de crear un sentido de pertenencia hacia la organización sindical.

Una de las dimensiones emergentes a partir de las entrevistas para analizar los aspectos que intervienen en la consolidación de una identidad colectiva dentro de las organizaciones sindicales actuales, surge las características del trabajo que desempeñan.

Los trabajadores y trabajadoras que integran SINTRADIS no tienen un oficio asociado a su tarea y en los casos que este existe la empresa no los reconoce como tales; por lo cual, las personas entrevistadas expresan que las y los trabajadores del sector son utilizados para toda tarea, lo que también lo relacionan con la falta de estímulos hacia el trabajo y hacia el sindicato.

Vale dejar planteado entonces a modo de interrogante: ¿hay que sentirse parte de la organización empresa u oficio desarrollado para sentirse parte de la organización sindical y consolidar una identidad? o ¿En parte, el sentido de pertenencia, que los agrupa y distingue, podría construirse a partir de la propia precariedad de la tarea desempeñada?

Sentirse parte de una organización se cristaliza por ejemplo en las actividades comunes del sindicato y fuera de este. En este sentido, a partir del material recogido se observan pocas actividades que generen o apuesten a consolidarlo. La mayoría están basadas en ayudar en problemas concretos y específicos del lugar de trabajo que luego generan un acercamiento hacia el sindicato, pero con lazos débiles que fácilmente pueden cortarse.

Las prácticas compartidas en las cuales se basa la sobrevivencia de la organización son esencialmente las asambleas de delegados, no se realizan actividades por fuera

de las relacionadas a la propia actividad sindical. Son las comisiones como las de salud e higiene y la actividad en las comisiones bipartitas las que generan encuentros más regulares y en donde se observa un compromiso mayor de los que participan, en tanto los logros en estos espacios se sienten más cercanos a las necesidades específicas de las y los trabajadores de DISCO y de cada local. Estas actividades conforman un nivel de sentido de pertenencia, de prácticas compartidas que favorecen o acrecientan las posibilidades de acción de la organización sindical basada en el propio y directo accionar de sus participantes.

Parece suceder que, al ser una organización de primer nivel, nucleada en el grupo general de supermercados (segundo nivel) que a la vez integran una de tercer nivel como es la FUECYS, muchas veces se diluye entre esos niveles las acciones, las demandas, así como los logros de la organización. En cambio, en los ámbitos bipartitos o en las comisiones como la de seguridad y salud laboral, participan los propios delegados y delegadas, y, si bien muchas veces los avances no son de gran envergadura se acercan a las demandas específicas de las y los trabajadores de cada local.

En cuanto a la dedicación que les implica la actividad sindical a los y las delegadas, estos expresan que su tarea es por un lado permanente, en cuanto al relacionamiento con el resto de las personas afiliadas o trabajadores no afiliados. Esto muchas veces se desarrolla en distintas formas, desde un grupo de *whatsapp* para informar actividades o resolver problemas o de manera presencial durante la jornada de trabajo. Pero al mismo tiempo, esa dedicación es *partime* dada las pocas actividades específicas del sindicato, básicamente, las reuniones mensuales del sindicato, para las cuales cuentan con horas pagadas como fuero sindical. El resto del tiempo las y los delegados cumplen horarios de trabajos similares al resto del personal.

Por último, los delegados y delegadas entrevistadas señalan algunas características de las y los trabajadores afiliados al sindicato, especialmente en cuanto a expectativas y con la organización. Básicamente, se indica que los afiliados, a la vez que reclaman acciones más radicales por parte del sindicato, cuestionan la falta de contraparte de sus aportes, esto es el sindicato brindado servicios como actividades sociales, talleres culturales, o deportes. Las personas entrevistadas consideran que la falta de estos espacios es un factor que interfiere cuando se trata de consolidar la

unión y fuerza del colectivo y sumar a más trabajadores y trabajadoras.

Cuando se consulta sobre los hechos o temas que mayormente han unido a los integrantes de la organización como colectivo y movilizad como conjunto de trabajadores, estos hechos están marcados por sucesos drásticos como la muerte de compañeros.

Se señala que existe poca valoración o reconocimiento por parte de las y los trabajadores de la actividad desarrollada por el sindicato o incluso en cuanto a sus logros, lo cual se observa por parte de los delegados y delegadas como nuevas formas de relacionamiento de las y los trabajadores con y hacia la organización sindical que se expresa en reclamos por el dinero que manejan o la desafiliación instantánea si la negociación colectiva no cubre sus expectativas.

A modo de síntesis de este primer apartado:

- Se puede observar a partir del discurso de los integrantes del sindicato que existe cierta fragilidad de la organización, más allá de la representatividad lograda a través de la normativa que los respalda y el contexto político vigente.
- Esa fragilidad parece estar relacionada particularmente con el tipo de tarea que se desempeña en el sector, las expectativas de ingreso y egreso a la empresa, así como las trayectorias personales de sus integrantes. Son nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras con distintos intereses y trayectorias, en sectores de actividad que están marcados por los bajos salarios, precariedad en cuanto a las condiciones de trabajo y falta de reconocimiento a los trabajadores y su tarea, lo que repercute en las características de la organización sindical en general.
- Se plantean diferencias en cuanto a la cultura sindical con respecto a las tradicionales dentro del sindicalismo, relacionadas con los distintos contextos en donde se crea cada organización. Las organizaciones sindicales de larga data han generado una cultura de lo colectivo, un aprendizaje de la negociación y de estrategias a seguir, aprendida a través del S. XX y que con la nueva institucionalidad del presente siglo se refuerza, lo cual está en proceso de consolidarse en los nuevos sindicatos.
- La cultura de lo colectivo o la falta de dicha cultura impacta en la organización y específicamente en los nuevos trabajadores y trabajadoras. Constituye el plano estratégico de la acción que se construye a través de un saber tácito, que se aprende en la práctica de la lucha, la confrontación y negociación; caminos por los cuales los sindicatos creados en el S. XXI están comenzando a transitar.
- Se destaca la convivencia de distintas trayectorias personales dentro de un movimiento sindical que crece y el papel que juega la trasmisión del conocimiento a las organizaciones en proceso de consolidación.

7.2. SINTRADIS: definición e interacción con los otros

Existen distintas zonas de conexión o intersección entre la organización sindical y otras organizaciones y sujetos de su campo de acción. En las entrevistas se preguntó específicamente por su relacionamiento con las personas no afiliadas, con la empresa y con los clientes, con la FUECYS y con el PIT – CNT. De las respuestas de los y las entrevistadas surgió también la vinculación con otros sindicatos del sector supermercados.

En cuanto al vínculo y relacionamiento con las personas no afiliadas (mayoría dentro de la empresa) se señala una falta de interés generalizada más que nada por parte de las nuevas generaciones. Hay que considerar que todas las delegadas y delegados son trabajadores que han permanecido en la empresa, cuando la generalidad está dada por una alta rotación. Algunos aluden a que la gente más joven presenta menos interés por lo colectivo, especialmente porque ingresan a la empresa con la expectativa de irse, aunque luego esto no suceda rápidamente en la práctica. Ese sentimiento de salir rápidamente de ese trabajo no genera lazos con la empresa, pero tampoco con la organización sindical.

“Como la mayoría de los cajeros son gente que estudia le sirve las cuatro horas, eso hace más difícil, el chiquilín hace las cuatro horas y no le interesa nada del sindicato ni de la empresa, solo hace su trabajo y se va a estudiar o a la rambla” (Entrevista N6).

Algunas de las personas entrevistadas ven en esto uno de los principales obstáculos de la conformación y consolidación del sindicato, inclusive más que en la afiliación o no al sindicato es el alto descrédito hacia la actividad sindical.

“Es el propio trabajador que tiene un rechazo al tema sindical con el tema de que no queremos trabajar, sin embargo, esa gente debería reconocer la labor del sindicato, pero siempre es más fácil ver lo negativo que lo positivo. A la gente joven le hacen la cabeza. "estos sindicalistas se quedan con tú plata" (Entrevista N1).

Las y los delegados plantean que las y los trabajadores siguen teniendo miedo y responsabilizan a la empresa por ello. Especialmente los más jóvenes son captados por la empresa para realizar distintas tareas, se le realizan cambios de horarios y días libres cuando intentan acercarse a la organización sindical.

Existe consenso entre las y los entrevistados en que la empresa respeta la organización en tanto está obligada a ello. Previo a la reinstalación de los CS y a la creación del sindicato no existía margen para la negociación. De igual forma en el presente, existe una desacreditación escondida del sindicato. Se respetan los

horarios de los y las delegados y las licencias sindicales, pero al mismo tiempo se modifican horarios y días de descanso de las y los trabajadores que se afilian como clara campaña antisindical. El marco legal es respetado y varía en algunos casos según los jefes de recursos humanos de cada sucursal, así como del trato, las capacidades y trayectoria de cada delegado.

También se menciona que se genera un techo laboral para las y los sindicalizados y principalmente quienes cumplen la tarea de delegados o delegadas en los locales, dado que no ascienden en la escala de categorías ni se le asignan jefaturas. Por lo cual, se plantea que la empresa sigue teniendo la misma política de gestión humana si bien se ha adaptado al contexto que se abrió con el cambio de gobierno del año 2005 (Entrevista grupal, 2015)

“No... te trancan todo. En los horarios o en ayudar a una compañera que precisaba un domingo y le dije que yo le cambiaba y ni me contestó mi jefa, me dijo: siga haciendo sus cosas” (Entrevista N2).

Se señala que la empresa genera ciertos espacios compartidos para las y los trabajadores: actividades lúdico-deportivas, campeonatos de fútbol, bowling, entre otros. También el 1° de mayo, día de los trabajadores, la empresa organizaba paseos por cada sucursal. Esto ha ido variando e inclusive ya está dejándose de realizar, dado que las personas empezaron a dejar de asistir. Esto puede ser visto como un logro del sindicato, en tanto, si bien la gente no se afilia, hay señales que se interiorizan por parte de las y los trabajadores como un conjunto de derechos, así como espacios del colectivo “trabajadores DISCO”.

“yo soy una persona reacia a ir a actos sean políticos o lo que sea, pero el día del trabajador es mío, no me gusta que la empresa me lo organice. La gente iba, pero con los años empezó a ir menos y no es solo que el sindicato pinchaba pero algo así había. La gente empezaba a decir: prefiero quedarme en mi casa, en mi local este año iba a ir menos de la mitad, entonces DISCO decidió suspender aduciendo temas de seguridad por si había algún accidente” (Entrevista N1).

Por otra parte, la empresa viene presentando cambios en cuanto a incorporación de tecnología y organización del trabajo. Si bien no se están explícitamente despidiendo personal por la incorporación de las máquinas, las y los entrevistados plantean que se hace a través de no sustituir trabajadores cuando hay una baja. Lo que se expresa como: “a la larga ganan ellos” (Entrevista N1).

El acoso laboral es algo señalado por las y los delegados como persistente y más que nada hacia los afiliados, lo que demuestra su política antisindical. La empresa se visualiza como el principal obstáculo para el sindicato, por su política del miedo a

quedarse sin trabajo, el discurso que ensucia la actividad sindical (*cobra pero no trabaja*) pero también por su ajenidad, dado que los verdaderos referentes de la empresa no son visibles, no asisten a las mesas de negociación ni se juntan con el sindicato.

“...las trasnacionales como grupo Casino o Tata que son empresarios que andan por el mundo y que a Uruguay van dos veces en su vida. Casino depende de Colombia no de Francia, a veces hay accionistas gobiernan en Uruguay, da cuenta al extranjero, pero gobierna. Son trogloditas, nunca se van a reunir con el sindicato ni van a hablar con sus delegados, solo mandan. Vivirían en el 30 con esclavos” (Entrevista N3).

También existen por parte de la empresa políticas que dividen al colectivo sindical, por ejemplo, pautas de evaluación, premios y castigos.

“...(Son) campañas en la que califican y evalúan atención, orden, etc. Son clientes sorpresa, van, pero no sabes quienes son y evalúan decoración de las fiestas, atención, etc. Y ahí ganas electrodomésticos, canastas, etc. Que las rifan entre las personas que no faltan...Y hacen mucho de esas cosas, nos dan canastas, pero las rifan no le dan una a cada trabajador.” (Entrevista N2)

En cuanto al vínculo con los clientes del servicio, se indagó básicamente en las respuestas dadas ante las acciones y conflictos llevados adelante por el sindicato, como, por ejemplo, las medidas que impiden ingresar a los clientes. Se ha señalado que las reacciones diversas, aunque se destacan algunos agravios, y especialmente, se plantea que existe un descrédito hacia la actividad sindical, realidad con la cual las y los delegados se enfrentan cotidianamente.

En cuanto a la federación que integran, los vínculos son directos y se expresan en afinidades y descontentos. En estos aspectos se observan los problemas en compatibilizar las demandas de los diferentes sindicatos de supermercados, según el grado de avance de cada uno, así como de otros sectores que integran la federación (tiendas, seguridad, entre otros). Las personas entrevistadas visualizan a esta como el ámbito más politizado, a partir del cual SINTRADIS también queda intersectado por las corrientes políticas.

También existen diferencias con la federación en cuanto a las prioridades que se manejan por ejemplo en lo que hace a las políticas sociales (por ejemplo, la creación de un jardín para hijos e hijas de trabajadores) y sobre la incorporación de actividades socioculturales como herramienta para sumar e integrar mayor cantidad de afiliados.

Si bien se reconoce el apoyo para la consolidación del sindicato, la formación y capacitación para llevar adelante la práctica sindical, en el presente se muestran

algunas diferencias, propias de una organización que busca singularizarse.

Algunas de las críticas provienen de los discursos politizados en los cursos de formación, las prioridades planteadas por la federación o por las decisiones tomadas en los CS, en donde representantes de la FUECYS²³ deben tomar decisiones por todo el subgrupo 18 ante el MTSS.

Dentro de lo pautado por cada asamblea de sucursal y dentro del propio sector para los CS, aclaran, que no todo se ve reflejado luego en las mesas de negociación. A los CS van algunos de los trabajadores o trabajadoras elegidas en la asamblea, luego están los que denominan el segundo círculo de información. Los integrantes que asisten a los CS informan a este segundo círculo y estos informan a las bases. Lo que se lleva a los CS no siempre refleja las solicitudes de las bases, ya que en estas instancias se expresan las reivindicaciones de todo el sector. Por lo cual parte de las problemáticas cotidianas de cada sucursal son llevadas a las mesas bipartitas (empresa – sindicato) existentes.

“Entonces, lo puntual, lo específico queda para las bipartitas que es donde más se participa. Pero las bipartitas no tienen ese peso, no es por nosotros sino es que la empresa en ese ámbito no sede, de diez cosas te seden dos. Las empresas quieren que los CS caigan para llevar todo a las bipartitas en donde te ganan en todo” (Entrevista N1).

“...No siempre todos los trabajadores de supermercados se ven beneficiados, en cuanto hay distintos grados de avance en cada colectivo de trabajadores” (Entrevista N2).

El fragmento anterior, alude a que no siempre se sienten representados y eso repercute en la necesidad que siente la organización de independizarse en algunas decisiones, sin salirse de la FUECYS, por ejemplo, a través de obtener un local propio o de la organización de sus finanzas.

En cuanto al vínculo con otras organizaciones sindicales de supermercados se expresa que existen reuniones que tienen como objetivo laudarse las consignas a llevar a los CS así como pautar medidas de lucha. Si bien existen estos vínculos no trascienden lo institucional, en tanto, no tienen actividades de esparcimiento o eventos compartidos por fuera de la actividad sindical.

²³ FUECYS fue la organización desde donde se creó el sindicato y desde donde se llevan adelante los espacios de negociación colectiva para todos los grupos de comercio y servicios. El crecimiento de todos los sindicatos que la integran también ha representado un desafío para la propia federación que pasó de 4000 a 30000 afiliados, con distintas expectativas, trayectorias sindicales y formas de participación. A la vez, la FUECYS mantiene lazos con los sindicatos que la integran, colaborando en los conflictos que se han planteado, ayudando con la formación de los militantes y delegados de base.

Por último, en cuanto al relacionamiento con el PIT – CNT se indica que integrantes de SINTRADIS participan de comisiones generales como las de género en las cuales se asiste al PIT – CNT, generando un relacionamiento entre delegados y delegadas de distintos sectores y trayectorias sindicales, lo que si bien débilmente, opera como mecanismo de intercambio de conocimiento sobre las prácticas sindicales.

A modo de conclusión de este apartado:

- La empresa y sus prácticas se observan como uno de los principales obstáculos para el desarrollo de la actividad sindical, así como el descrédito de las y los trabajadores más jóvenes hacia el sindicato.
- Se señala la falta de actividades conjuntas dentro del sindicato, con las y los trabajadores y entre distintos sindicatos del sector para avanzar en el aumento de la membresía de la organización.
- SINTRADIS, integrada a FUECYS, desde donde se crea y se respalda su accionar, está en un proceso de consolidación que crea afinidades y descontentos con dicha federación.
- La vinculación con otras organizaciones sindicales, con la federación y con el propio PIT – CNT, favorecen el desarrollo de la organización, en tanto se realiza un intercambio de saberes, problemas comunes y se generan aprendizajes que ayudan en la cotidianidad del sindicato, así como apoyos para los conflictos que se presentan.

7.3. Historia de la organización: cambios, presente y perspectiva de futuro

El sindicato se crea a fines de 2005 y principios de 2006, desde la FUECYS y desde cada sucursal especialmente por tres mujeres, quienes comienzan lo que en palabras de un delegado se denomina como un proceso de *evangelización por cada local*.

Desde FUECYS, ya a finales del 2004 con el triunfo del FA se empiezan a reorganizar los principales referentes sindicales para incorporar trabajadores y trabajadoras y crear sindicatos en cada empresa. Se marca como uno de los principales hitos el año 2005:

“...en ese momento tenía 4000 afiliados y la perspectiva de crecimiento, que mejor que compañeros con experiencia. Yo llegué a FUECYS y pensé que me iba a divertir, desde el punto de vista de que pensaba que tenía un conocimiento sobrado, había estado en el PIT – CNT y la verdad es que tuve que aprender los manuales de nuevo, porque no es lo mismo una fábrica, en donde vos haces una asamblea y decís vamos para allá y la gente arranca...En cambio acá, con 4000 afiliados de 300.000 era como ir a pelear con escarbadientes. Efectivamente empezamos a armarlos a FUECYS y acuñamos una frase que era, solo sentarnos en el patio de FUECYS y afiliamos trabajadores, más allá de lo planificado, que se había planificado salir a afiliarse. Cinco o seis sindicatos por día era lo más común. Ahí empezamos y el sindicato empezó a crecer sustancialmente. En el 2008 habíamos duplicado la cantidad de trabajadores” (Entrevista N3).

En palabras de representantes de la federación, antes del 2005 el sindicato de supermercados de DISCO y de DEVOTO tuvieron magros intentos de consolidarse. En 1985 se armó el sindicato y fue desarticulado y a comienzo de S. XXI se marca como un punto clave el despido de un trabajador por hablar en el acto del 1º de mayo.

“se armó sindicato por el 85 y lo desarticularon, también en DEVOTO. Hay un acto significativo por el año 2000 en un acto del primero de mayo, en donde habla una compañera de DEVOTO y al otro día fue despedida y no se la pudo reponer. La represión del grupo CASINO era muy alta y desarmaron el sindicato. En el 2005 se empezó nuevamente, igual había mucho miedo, el miedo dura hasta hoy, se tiene miedo de organizarse, se empezaron a lograr libertades, el sindicato se para y se para bien. Se va consolidando” (Entrevista N3).

Luego de su creación pasa por la existencia de distintas listas internas hasta que se consolida en el presente como una asamblea de delegados sin fracciones. Las y los entrevistados indican como aspectos centrales en la conformación de la organización la división por listas a comienzos del año 2006:

“Existían dentro de SINTRADIS las dos listas principales de FUECYS, la lista 1 y la lista 3, las cuales estaban muy enfrentadas en busca de crear el sindicato dentro de una de estas dos listas. Eso marcó el inicio de la organización. En el año 2009 se realizan elecciones, en donde toma preminencia la lista 1 y se forma la dirección de la organización con 6 integrantes de esa lista y 3 de la lista 3, con los cuales asistimos al congreso de FUECYS de forma separada” (Entrevista N6).

Entre el año 2005 y 2010 el sindicato se empieza a fortalecer, siempre con la lucha ante la empresa, en cuanto a que, al momento que se afiliaba un trabajador intentaban despedirlo.

Se marca como otro de los hitos de la organización, en el año 2010, el convenio colectivo que SINTRADIS no vota por decisión de todos sus integrantes, lo que se significa como una unión entre las distintas partes de la organización.

Un aspecto que ha sido mencionado con énfasis como característica central de la historia de la creación de la organización es la presencia en distintos momentos de la actuación política partidaria. Se señala que en un inicio hubo divisiones del sindicato por listas, asociada cada una de ellas a corrientes político-sindicales, lo que generó fuertes discusiones que marcaron al sindicato, su inicio y su construcción como organización.

“Eso influyó en el sindicato, había asambleas que casi terminan a las piñas, más por el tema de formar el sindicato dentro de una de las dos listas que por trabajar con la gente, hacer crecer al sindicato en la consistencia tanto en lo programático como en lo estructural, eso marcó mucho al sindicato en que yo estuve” (Entrevista N1).

En el transcurso de estos años ha habido cambios en la conformación interna del sindicato, específicamente en las listas que integran el mismo. A partir del año 2010 se señala que ya no hay divisiones por listas y se llega al convenio colectivo de ese año sin separaciones, votando todos en contra de la firma del mismo. Dicho momento se marca como una de las instancias de mayor unión dentro del colectivo, al tiempo que tensionaron su relación con otros sindicatos del sector

Tampoco para la siguiente ronda de los CS del año 2013 existían divisiones y las y los delegados se habían elegido por votación, pero sin estar relacionados a una lista. Se resalta la intención de moverse en bloque, esto es de unir las reivindicaciones de cada sucursal para fortalecerse como organización y como colectivo.

Desde el año 2010 y especialmente desde el 2011 el sindicato se va uniendo bajo una misma bandera, siendo los años 2013 y 2015 los momentos en donde se desarrollan las principales acciones y movilizaciones de la organización. Dentro del recorrido histórico de la organización se indagó en los principales conflictos que visualizan sus integrantes. Como se mencionaba, estos se localizan en el año 2013, 2015 y 2016 relacionados a las luchas por derechos laborales, mayores salarios y beneficios. Es en estos años en donde más se realizan paralizaciones de actividades en fechas clave para el comercio o se llevan adelante los llamados

trancazos de ingreso a los locales. La organización toma visibilidad pública ante los clientes que tuvieron a la vez importantes repercusiones en la prensa.

El año 2018 si bien es un año de conflictos, en donde los CS se estancaron, se observa por las personas entrevistadas que, si bien hubo acciones, no fueron de tal magnitud como las llevadas adelante en el año 2013 y 2015. Se plantea por los y las delegadas que en el presente existe menos iniciativa por parte de las y los trabajadores, quizá un cierto retroceso en cuanto a la participación y las movilizaciones, así mismo que se menciona que han declinado los logros obtenidos en los CS.

“...el tema de los trancazos los arrancamos en 2010, se empezaron a trancar solo las recepciones, para que no recibieran mercadería, el primero fue el depósito logístico de Burgues, luego se fueron sumando locales, en el 2013 trancamos la puerta de los locales y el 2016 también. Creo que en cuanto a acompañamiento, movilización y apoyo de la gente el 2013 y el 2016 fue cuando estuvimos más fuertes y más apoyo, fue cuando estuvo el Pepe Mujica, en cuanto a logros fue en el 2013 cuando logramos mayores cosas.” (Entrevista N1)

En este sentido, en cuanto a la consulta específica realizada sobre los logros que ha tenido la organización en su recorrido histórico se señala como central el aumento en las remuneraciones, comparando estas con las percibidas previo al año 2005. Se destaca la modificación en los laudos del sector, logrando una mayor desagregación de las categorías de trabajo, nuevas partidas y primas salariales y el logro de contar con el día del trabajador del sector (Ver Anexo III).

Según las y los entrevistados estos han sido avances muy importantes dentro del sector, aunque destacan un enlentecimiento de los mismos desde las dos últimas rondas de CS. Si bien se destacan los beneficios conseguidos a través de la negociación colectiva, también se plantean los problemas de implementación en la cotidianidad de cada sucursal de los derechos adquiridos. Al mismo tiempo, se pone énfasis en buscar aumentar las consignas y reivindicaciones en los CS.

Otros logros señalados aluden a la capacidad de movilización de la organización y los llamados trancazos de acceso a los locales. Estos, esencialmente llevados adelante en el año 2013 y 2016 son vistos como logros organizativos, en tanto, representan un momento de unión y de capacidad de mostrar el valor de su trabajo frente a la empresa y frente a los clientes.

Por otra parte, las comisiones formadas en este sindicato son vistas como otro de los avances de la organización, especialmente la comisión de salud e higiene laboral

representa para las personas entrevistadas una de las actividades llevadas adelante por la propia organización y desde las cuales se han conseguido mayores avances (Entrevista grupal, 2015)

Esto tiene particular relevancia en tanto en la actividad de esas comisiones, que se despliega en los distintos sectores de cada sucursal, se toma contacto y se actúa sobre la organización del trabajo. Se estudia la normativa existente y se controla su cumplimiento en las cámaras de frío, la organización espacial de los depósitos, las normas contra incendio, los cuidados y uso de protecciones en el manejo de herramientas riesgosas, etc.

También se señala en algunas de las entrevistas como avances del sindicato, todo el aprendizaje adquirido en la tarea desempeñada dentro de este, en cuanto a participación, en negociación y en mediaciones con la empresa.

“...El sindicato cuando comienza a fortalecerse incluye mucha gente joven, de inicio al mundo sindical. Esto es otro de los mayores frutos de la organización (Entrevista N5).

En cuanto a la consulta sobre los desafíos centrales que tiene el sindicato se ha destacado la necesidad de luchar por mantener las fuentes de trabajo al tiempo que mejorar la calidad de la tarea que realizan.

En tanto, como organización el desafío está en la sobrevivencia del sindicato en vistas de los distintos contextos políticos de la región. El énfasis está puesto en mantener lo logrado y los afiliados, el nivel de participación y a la vez mejorarlo, en cómo permanecer ante la constante rotación de integrantes y la falta de motivación y unión que hoy los caracteriza.

“respondiendo a lo segundo creo que sobreviviríamos porque está establecido por ley, salvo que venga un verticalazo y diga pum, pero no lo creo, pero obviamente va a ser mucho más complicado, estamos hablando de una ultra derecha liberal que apuesta al libre comercio y eso hace que la organización sindical sea mucho más complicado, te debilita, ellos apuestan al dialogo mano a mano, debilitan el colectivo, quieren sacar los CS, la gran herramienta para conseguir cosas se perdería” (Entrevista N1).

“...mirando a futuro si no hay más unión, si no hacemos más cosas juntos es difícil, estamos siempre cambiando” (Entrevista N3).

Mantenerse sin una institucionalidad que los respalde sería el mayor desafío para la organización en el marco de las relaciones que se mantienen con la empresa. También se expresa como desafío lograr una mayor independencia en cuanto al contexto:

“... yo creo que independientemente que el gobierno que esté los desafíos deberían ser los

mismos, van a ser los mismos, pero se van a complicar más o menos. Uno es mantenerse, porque lo peor es decaer y desaparecer, ha pasado con algunos sindicatos. Mantener una línea, pero la línea que tenemos, la idea es buena, pero estamos flaqueando en algunas cuestiones, se fue gente de años, eso debilita, mucha gente estaba acostumbrada a depender de ciertas cosas, los que nos quedamos tenemos el desafío de aguantar el cimbronazo, mantenernos y crecer” (Entrevista N1).

Una forma de mejorar la estructura del sindicato es, según sus integrantes, generar un estatuto propio, mantener y enriquecer las comisiones, crear nuevas, aumentar la cantidad de gente y lograr un local propio que los nucleee e identifique como organización.

También se señala como desafío la necesidad de transmitir lo logrado, en tanto muchas veces, los logros conseguidos por el sindicato son captados por la empresa como beneficios otorgados por ella. Esto incide en las generaciones más jóvenes, en la forma de ver lo que la organización sindical ha conseguido con medidas de lucha. La empresa coopta el discurso y ese es uno de los mayores desafíos para los que ya tienen años dentro de la organización.

En resumen, el desafío consiste aún en consolidar la identidad sindical, aquello que identifique a los integrantes de SINTRADIS y los nucleee más allá de los reclamos y problemáticas concretas, que integre los aspectos señalados en cuanto a la nueva cultura sindical. El desafío está en lograr consolidar su institucionalización, logrando el reconocimiento de la organización no solo en el plano normativo sino también el reconocimiento social de esta por parte de los otros actores que constituyen su campo de acción e interacción.

En otro plano el desafío también consiste en consolidar un reconocimiento del trabajador y de su trabajo, así como de generar más cantidad de puestos de trabajo de mayor calidad.

“...ahí decís, no es reprimiendo, es dando oportunidades, dando perspectivas y tiene que ver con el reconocimiento. Eso son las nuevas cosas que tiene que atender el movimiento sindical. El salario va a ser siempre y las condiciones de trabajo allí el reconocimiento tiene que cumplir una parte fundamental, el reconocimiento al trabajador de lo que es” (Entrevista N3).

Por último, en cuanto a la consulta sobre los debates presentes, a fines del año 2018 la organización se encontraba debatiendo acerca del contexto político del país y de la región, los cambios tecnológicos y la sustitución de mano de obra por máquinas, el estancamiento del empleo, y, en ese marco, la posibilidad de aumentar las demandas o de establecer una estrategia de repliegue para mantener la

organización y lo obtenido.

“Esas pujas internas están y creo que sí que, de venir un cambio de gobierno, el sindicato cambiará la estrategia, de una estrategia de ofensiva pasas a una estrategia de resistencia, y mantener lo que tenés y fundamentalmente conservar la organización sindical, la esencia es conservar la organización, si gana medio peso o no es secundario, cuando la vida es esencial, los puestos de trabajo, a eso se le suma una realidad de futuro. La introducción tecnológica opera contra los puestos de trabajo” (Entrevista N3).

El último CS estuvo ceñido por esta discusión, entre avanzar en los reclamos intentando ganar mayor salario, aumentando el conflicto, o visto el contexto, apostar a mantener lo logrado y solidificar la organización para enfrentar contextos cambiantes. Se planteó la discusión en cuanto a la táctica a seguir, y en este debate, se observan aspectos de las características de las nuevas organizaciones y sus integrantes versus las viejas guardias sindicales, más politizadas.

“...y los jóvenes no creen en eso ni creen en la revolución, piensan cómo hoy yo puedo vivir mejor, como puedo tener mejores condiciones de trabajo, es una realidad distinta, ni mejor ni peor, distinta y con eso hay que trabajar. Hay tipos que llegan al sindicato porque paso bien, porque puedo comer, no voy a trabajar, voy mis ocho horas y si es posible menos a aquel compañero que está dispuesto a hacer alguna cosa más, los líderes, y después te encontras...creo que hay un debilitamiento ideológico muy fuerte, lo tenemos nosotros, lo tiene la fuerza política. No se le puede pedir al movimiento sindical que sea la vanguardia política. Y ese problema lo tenemos instalado y las nuevas generaciones te dicen: yo quiero vivir hoy, no me vengan con que vamos a hacer la revolución. Esto nos ha traído problemas, ej. los proyectos de autogestión que han fracasado fruto de esa cosa de no poder amalgamar intereses colectivos. Hoy tenemos ese problema y te encontras con que las organizaciones sindicales son servicios” (Entrevista N3).

Las nuevas generaciones apuntan a cambios más profundos y las más viejas a cambios más lentos y duraderos. Entra en debate en los discursos de las y los entrevistados la conciencia colectiva que se necesita crear para poder dar estas batallas.

A modo de conclusión de este apartado:

- La historia de la organización, si bien aún breve, presenta distintos momentos: creación, auge y lo que podría denominarse como un período de estabilización.
- La creación está relacionada con los aspectos normativos y regulatorios, el establecimiento desde FUECYS de delegados o delegadas por local, para iniciar la afiliación de los trabajadores. El auge de la organización puede asociarse a los momentos de la organización en acción y especialmente al reconocimiento de la existencia de la misma por parte de los otros actores (empresa, clientes, otros sindicatos, opinión pública).
- El presente (año 2018), es apreciado por parte de los integrantes, como un período signado por el retroceso en la cantidad de afiliados o de estancamiento en los logros obtenidos.
- Los principales logros organizativos están relacionados a la propia creación y persistencia de la organización y el reconocimiento como tal, haciendo frente a las limitantes puestas por la empresa y por la baja afiliación con la que cuentan.
- Los principales logros por parte de la organización son los aumentos salariales y lo conquistado por medio de los CS.
- Los principales desafíos organizativos se expresan con relación a mantenerse en contextos políticos adversos y de cambios en relaciones laborales, y a mantener y aumentar su membresía. También está planteado como desafío lograr una independencia mayor como sindicato.
- Los desafíos como organización sindical y como representante de ese sector de trabajadores están puestos en mantener los puestos de trabajo ante los cambios tecnológicos, mejorar las condiciones de trabajo en general y la capacitación de los y las trabajadoras.
- Reconocida por los otros y consolidada como organización más allá de su membresía, se encuentra discutiendo diversos aspectos: condiciones de trabajo, pérdida de puestos, capacitación, acciones frente a los cambios tecnológicos; lo que habla de una organización sindical que ha avanzado en su consolidación y que se encuentra en acción.

8. Conclusiones

Esta tesis investigó sobre la conformación de las identidades colectivas en organizaciones sindicales en proceso de consolidación en el S. XXI en Uruguay, en especial, indagando en los factores que facilitan o no el fortalecimiento de lo colectivo. A partir de interrogarse acerca de qué elementos intervienen en la definición de estas organizaciones y en su identidad como colectivo, cómo interaccionan estos sindicatos con otros actores de su campo de acción, cómo ha sido su recorrido y cómo proyectan su futuro organizacional, se planteó comprender el caso teniendo en cuenta los debates vigentes dentro del campo de los estudios del trabajo y del sindicalismo en particular.

La organización con la cual se ha trabajado, presentaba características valiosas para incorporar dichas discusiones: SINTRADIS, creado en el año 2005, de incipiente desarrollo, en un sector de actividad que si bien ha crecido viene discutiendo las consecuencias de las nuevas tecnologías en cuanto a la cantidad de puestos de trabajo, incorpora los debates sobre el trabajo decente, sobre los derechos de los y las trabajadoras como sujetos de derecho, las discusiones en torno a la importancia del oficio en los nuevos contextos, entre otros aspectos. Una organización que, si bien se considera en desarrollo, ha crecido no solo en cantidad de afiliados sino en visibilidad pública y en logros en cuanto a condiciones de trabajo.

A partir de ello, se trabajó en base a lo narrado por sus integrantes esencialmente sobre lo que los une y caracteriza, sobre lo que los diferencia de otros, sobre la historia vivida en la organización y lo que entienden como posibles futuros. Siguiendo entonces las principales interrogantes que dieron curso a este trabajo se presentan los resultados y algunas respuestas a modo de conclusiones.

En cuanto a los principales factores que han operado para la creación y puesta en acción de esta organización, estos están relacionados con la coyuntura del país y la trayectoria construida por el sindicalismo uruguayo. En el caso seleccionado es clave el rol de la federación que integran, quienes no solo ayudaron a su creación como organización sino a través de la cual se ha transmitido el conocimiento base para la acción.

Los facilitadores para la consolidación de una identidad colectiva en este sindicato se pueden relacionar con la creación de la organización, vinculada básicamente al

plano normativo, desde el cual se creó el escenario que hizo posible el desarrollo de estas organizaciones, así como el nexo y apoyo de las organizaciones sindicales pre-existentes.

En cuanto a los elementos que intervienen en la definición de este sindicato como organización y en su identidad como colectivo, se puede decir que un elemento central de identificación es la precariedad y falta de reconocimiento del trabajo realizado.

Se puede señalar entonces que, en el caso estudiado, se asiste a lo planteado por De la Garza et al. (2010) en cuanto a la creación de una identidad común en base a la no identidad con el trabajo desempeñado. Esto ha sido central en las entrevistas, en cuanto a que la unión y pertenencia al sindicato se da a partir de las particularidades del trabajo realizado, básicamente no valorado ni reconocido como oficio.

Los principales obstáculos para el desarrollo de la organización se expresan centralmente en las prácticas antisindicales de la empresa, en sus políticas de recursos humanos, así como en la falta de fortaleza y adhesión a las medidas del sindicato por las y los trabajadores que no están afiliados, los que constituyen la mayoría dentro del sector.

Esto se relaciona con la existencia de la prevalencia del discurso del miedo a perder el empleo, por las expectativas de cambio rápido de trabajo relacionado con los bajos niveles salariales y el magro reconocimiento social de la tarea. En la cotidianidad se desarrollan de manera permanente por parte de la empresa prácticas de desgaste y desprestigio de los sindicatos, que, junto con la alta rotación del personal del sector, y algunas de las características de los y las trabajadoras (jóvenes y sin trayectoria de militancia sindical o política) se constituyen en trabas para la consolidación de la organización.

Se ha indicado también en el transcurso de las entrevistas, que existen diferencias en cuanto a lo que significa hoy ser sindicalista o integrar una organización sindical, diferenciándose entre nuevas y viejas formas de militancia, acerca de la actuación de las corrientes político partidarias del sindicalismo histórico en Uruguay a lo largo de toda su trayectoria y que se legitima a través de su carácter de Convención de sindicatos.

Siguiendo lo señalado por Virno (2002), en cuanto a que en el presente la clase obrera en cuanto tal “deja traslucir su no–necesidad”, basada esto en la flexibilización, el alejamiento de trabajo fabril y maquinal y el desarrollo paulatino de del llamado capitalismo cognoscitivo; el sector de actividad del supermercadismo al cual pertenece SINTRADIS, instalado hace varias décadas en el país, lejos de constituirse en un sector innovador, incorpora parcialmente características similares a algunas de las señaladas por el autor. Por ejemplo, la debilidad de los vínculos con el trabajo, con la empresa y las condiciones de precariedad (precariedad de las tareas desempeñadas y de la visibilidad por parte de las empresas de la intercambiabilidad del trabajador).

Al inicio de este trabajo nos preguntamos por: ¿qué injerencia ha tenido en estos colectivos la cultura managerial como nueva forma de gerenciar los recursos humanos por parte de las empresas? (Zangaro, 2011; Szlechter, 2016)

A través del discurso de los sindicalizados se pudo observar la injerencia de la cultura managerial en las formas de actuar de las gerencias en las relaciones con las y los trabajadores. Se ha señalado que estas prácticas son uno de los obstáculos principales de la consolidación de la organización, aún en un contexto de regulación del trabajo y de la actividad sindical favorable para el movimiento sindical. Lo que muestra la preocupación de sus integrantes ante posibles contextos cambiantes y negativos para la clase trabajadora y el sindicalismo como los que se viven en la región.

Por otra parte, al igual que al resto del sindicalismo, pero más aún en colectivos que presentan lazos débiles, se le plantean nuevos problemas: analizar la incorporación de otros trabajadores y trabajadoras con distintas relaciones contractuales, por ejemplo, tercerizados, importantes cambios tecnológicos que sustituyen puestos de trabajo, o el descreimiento sobre la actividad sindical en las generaciones más jóvenes.

Por lo cual, se puede decir que los sindicatos en procesos de consolidación tienen un doble desafío: por un lado, el común denominador de los movimientos sindicales, el repensar a futuro la relación capital–trabajo, la organización del trabajo y los modelos productivos, los cuales, en constante modificación, generan permanentemente inestabilidad para estas organizaciones. Por otra parte, tienen el

desafío de sobrevivir en cuanto tales, aumentando su cantidad de integrantes y ampliando sus zonas de poder, al tiempo que, mejorar sus condiciones de trabajo y principalmente mantener los puestos de trabajo.

Como primera conclusión se puede decir que la identidad colectiva construida en este sindicato presenta características diferenciadas con respecto a las clásicas del sindicalismo de la etapa fordista - taylorista (principalmente centrada en el oficio). En particular, en SINTRADIS, se conforma una identidad particular fruto de las relaciones laborales con la empresa, de las características del trabajo (precario, flexible) y de las distintas trayectorias laborales y socioculturales de sus integrantes.

Tomando las categorías de Honneth (1997) en cuanto al reconocimiento, se podría decir que la batalla por el reconocimiento en la esfera del derecho, ha sido el elemento central facilitador de la construcción identitaria en desarrollo. La misma ha estado centrada en las luchas por lograr institucionalizar la organización a partir de su instauración en el plano normativo, al tiempo que, una agenda de derechos ha sido la base estructurante de la misma y no la clásica identidad clasista que los definiría antes que nada como trabajadores, tampoco la pertenencia a una empresa específica o la definición en torno a un oficio.

Como segunda conclusión, se observa que en el caso seleccionado se redefinen representaciones sociales e identidades creadas dentro del mundo sindical histórico en Uruguay. Están presentes los procesos denominados “re” por Vasilachis de Gialdino (2006), esto es, de reivindicación pero más que nada de redescubrimiento de habilidades y de redefinición de la propia identidad sindical, frente a las representaciones existentes en cuanto al ser y el hacer del sindicalista. Por ejemplo, como parte de la construcción de su identidad tienden a defender prácticas de negociación bipartitas –esto es sindicato de empresa vs empresa- en las cuales pueden plantear sus problemáticas más concretas y cotidianas, ya que entienden que estas tienden a dispersarse en los niveles más altos de negociación colectiva por rama de actividad, la cual se desarrolla entre la federación que los agrupa y la cámara empresarial del sector.

La negociación bipartita permite una actuación de los representantes de SINTRADIS más directa y, por lo tanto, se construye un plano de reconocimiento ante el otro (la empresa), pero también ante el conjunto de las y los trabajadores de Disco, así

como ante otros actores dentro de la organización sindical. Esto tensiona las tradiciones del sindicalismo que tienden a valorar en forma relevante la negociación centralizada por rama de actividad.

En este sentido, se pueden encontrar algunas similitudes entre la organización con la cual se trabajó, en tanto sindicatos pequeños por su membresía y manejo de zonas de poder, y los planteos de Yerochewski (2015). Estas instancias de relacionamiento sindicato – empresa, hacen primar los vínculos sociales con los grupos dominantes y, por lo tanto, la posibilidad de que primen las interpretaciones cognitivas y representaciones sociales de la clase dominante.

Se podría pensar que se desdibujan las fronteras de clase clásicas como base para la construcción de identidad sindical, a la vez que, desde el nivel del reconocimiento, se dibuja un horizonte de individuación en la conformación de dicha identidad (Supervielle y Quiñones, 2001) lo cual dificulta la jerarquización de lo colectivo.

Otro de los aspectos a considerar a modo de conclusión, es que el tipo de organización asambleario, de débil formalización, de relaciones de poder laxas, así como los discursos de rechazo al plano político del sindicalismo, históricamente tejido, hablan de las representaciones presentes en la organización. Estas parecen estar relacionadas con el tipo de trabajo que realizan, a la organización del trabajo en el cual ellos participan y a las prácticas de gestión de la propia empresa con las cuales se enfrentan. Se puede observar una relación entre la falta de identidad con el lugar de trabajo, agregado a la falta de identidad con un oficio, y, la forma en que asumen, organizan y se relacionan con el sindicato.

En cuanto a las preguntas de investigación relacionadas a la interacción del sindicato con otros actores de su campo de acción: PIT–CNT, empresas, gobierno, trabajadores no afiliados y otros sindicatos, resta mencionar, que si bien con descontentos o momentos de desacuerdos, los vínculos con la federación que integran y con el movimiento sindical en general, han sido la base de creación de la organización, los núcleos de trasmisión de conocimiento sobre el mundo sindical, las estrategias de negociación, para las acciones llevadas adelante por el sindicato y así como para los logros conseguidos.

En cuanto al recorrido histórico se puede sintetizar que la organización tuvo un origen, apoyado por la federación que integran, un momento de desarrollo, en donde

aumentó su integración y zonas de poder, y un tercer momento, que en palabras de las y los entrevistados ha dejado entrever cierto decaimiento en el accionar y en la propia organización, de la cual aún no se puede generar conclusiones.

Relacionado a la historia y trayectoria que ha recorrido la organización, también se destaca la actividad realizada internamente desde el sindicato, de reconocimiento legal y de hecho de la organización, frente a la empresa y en cada sucursal, en la puesta en práctica de los derechos adquiridos, a partir de la lucha cotidiana de la organización. En este sentido ha sido decisiva la labor de los delegados y delegadas en la trayectoria del sindicato, en el diálogo con el resto de las y los trabajadores para el conocimiento de dichos derechos como base para lograr que se pongan en práctica.

Esto está relacionado con otro de los planos mencionados por Honneth (1997), el del reconocimiento social que como organización está aún en construcción, lo cual alude al reconocimiento como sindicato frente a la empresa, a las y los trabajadores, dentro de la coordinadora de supermercados, con los clientes y con la propia FUECYS. Esto refiere a la necesidad recurrente de decir quien somos, lo que es visible en el discurso de las y los entrevistados en cuanto al reclamo por la presencia de sus propuestas y problemas en los distintos niveles de negociación, dentro de FUECYS, a la necesidad de lograr su propio local para materializar su presencia o a través del énfasis que se pone en sus aportes y participación en las comisiones de salud. Es la necesidad de fortalecer el reconocimiento social de existencia frente al otro.

El reconocimiento social, si bien en permanente construcción, y siendo aún frágil, ha ido tejiendo un plano de permanencia, por lo menos para quienes han participado de ese proceso: ha permitido logros, desafíos y nuevas representaciones sobre algunos aspectos centrales del mundo sindical. El nivel de autovaloración en este caso, como organización y como miembros de la misma, viene construyéndose a posteriori del reconocimiento jurídico y legal que les ha permitido operar.

En cuanto a la visión de futuro de sus integrantes, por un lado, se plantean como objetivo consolidarse como una organización madura, más independiente y extender sus reclamos, y al mismo tiempo, señalan las debilidades con las que se encuentran en el presente, dejando una visión de futuro incierto en el marco de las relaciones

con la empresa, con las personas no sindicalizadas y especialmente, en cuanto a posibles cambios políticos y con ello en las relaciones laborales en el país.

El desafío está puesto en lograr desplegar estrategias adecuadas ante posibles modificaciones en el contexto que permitan avanzar en la consolidación de prácticas que integren a las y los trabajadores como un colectivo, aumentar su militancia, reconocer y hacer visible esa fuerza, defendiendo los propios trabajadores y trabajadoras la importancia y el valor del trabajo desempeñado.

A partir de lo expuesto se abren un conjunto de interrogantes para analizar el sindicalismo del S. XXI y específicamente las organizaciones que se han consolidado en el mismo:

¿Es condición necesaria sentirse parte de la organización empresa u oficio desarrollado para sentirse parte de la organización sindical y consolidar una identidad colectiva?

La precariedad constituye en la actualidad una característica que, de distintas formas, se extiende por el mundo del trabajo en el presente, aún en sectores de alta calificación. En este aspecto: ¿el sentido de lo colectivo, base de la construcción de una identidad, podría construirse a partir de la propia precariedad de los formatos contractuales en el marco del cual se desarrollan las tareas en esta diversidad de sectores?

¿Se podría pensar en una forma emergente que unifique a las y los trabajadores a partir precisamente del reconocimiento de dicha precariedad, como la característica que los distingue y de una amplia agenda de derechos a conquistar?

¿Qué formatos o modelos organizativos sindicales pueden colaborar a consolidar estos sindicatos en el marco de la diversidad existente de formas de organización de la producción, características del trabajo y de las y los trabajadores?

Estas son algunas de las preguntas que las investigaciones sobre el mundo del trabajo y específicamente sobre el sindicalismo en la actualidad, tienen que continuar abordando.

9. Lineamientos para una agenda de investigación

En primera instancia, relacionado específicamente con la investigación realizada, se plantea como necesario indagar en la mirada de *los otros*. Esto es, realizar estudios sobre los y las trabajadoras que no se afilian e integran al sindicalismo, sus razones, trayectorias y visiones sobre el mundo sindical. Así también interesa abordar otros sindicatos del sector, con el objetivo de hallar puntos de encuentro y diferencias con el trabajo realizado.

Al mismo tiempo se observa como relevante indagar en la historia de vida de los integrantes del sindicalismo en sus distintos niveles. Si bien en las entrevistas se realizó un acercamiento la mirada estuvo centrada en la organización sindical como unidad de análisis.

Más en general, los cambios constantes en el mundo del trabajo parecen plantearnos el desafío permanente de avanzar en el estudio de las organizaciones sindicales y sus desafíos frente a los mismos. De un contexto latinoamericano de avances de las izquierdas, en donde fue notorio la mejora de condiciones de trabajo, crecimiento de afiliación al sindicalismo y derechos conquistados, se ha pasado a la asunción de gobiernos de derecha y con ello la liberación de mercados, retrocesos en cuanto a derechos y flexibilización laboral. Estos contextos cambiantes hablan de la necesidad de investigación continua de los procesos por los que transitan estas organizaciones.

Por otra parte, a partir del relacionamiento entre academia y movimiento sindical, se ha visto la necesidad de mostrar y comunicar los logros del sindicalismo en Uruguay, no solo del movimiento en su totalidad sino a nivel de cada sindicato, con sus características, recorridos y luchas singulares. Esto se puede llevar adelante a través de investigaciones que sistematicen los logros obtenidos no solo en lo salarial, sino como sujetos de derecho, la puesta en agenda de nuevas temáticas y nuevos discursos.

Se considera también relevante para esta tarea ahondar en los estudios que se centren en las características de la militancia de base: quiénes, cómo y con cuáles dificultades se enfrentan cada día para dar contraofensiva al discurso dominante.

Por último, más allá de las distintas características y modelos organizacionales del

sindicalismo en el mundo, se entiende que los problemas son globales, las empresas, relaciones contractuales y formas de organización de la producción se trasnacionalizan, y por ello, se llama a realizar estudios comparativos y multicéntricos que permitan hallar diferencias, regularidades y particularidades, con miras a aportar una visión global que contribuya con la clase trabajadora más allá de las fronteras y características de cada país.

10. Referencias

- Abal Medina, P. (2007). La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal. El caso de la cadena de supermercados COTO. En *Trabajo y sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*. N°9, vol. IX, Santiago del Estero. Argentina. ISSN 1514- 6871. CAYCIT.
- Abal Medina, P. (2011). *Estatutos Sindicales, la Fuente Olvidada: El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio*. Revista Trabajo y sociedad, vol.17, pp. 213-227.
- Abric, J. (2001). *Prácticas y Representaciones Sociales*. México: Ediciones Coyoacán.
- Alesina, L., Batthyány, K., y Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República.
- Andersen, S. (2006). Nordic metal trade unions on the move: Responses to globalization and Europeanization. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, n°1, pp.29-47.
- Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, vol. 1.
- At Kearney (2015). *The 2015 global retail development index*. Recuperado de: <https://www.atkearney.com/documents/10192/5972342/Global+Retail+Expansion-An+Unstoppable+Force+-+2015+GRDI.pdf/22c67371-43ec-4c27-b130-5c7c63c296fc> [acceso 01/06/2018].

- Battistini, O. (2004), *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo libros.
- Battistini, O. (2009). La lógica de representación sindical frente a los nuevos trabajadores y nuevas formas de trabajo. Continuidades y contradicciones. En Abal Medina, P., Arias, C., Battistini, O. y otros: *Senderos bifurcados*. Practicas sindicales en tiempos de precarización laboral. Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Battistini, O. (2018a). Desvalorización cultural del trabajo humano y expansión del capital. *Revista de Ciencias Sociales*, n°159. Buenos Aires, Argentina.
- Battistini, O. (2018b). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Revista Sociológica (México)*, vol. 33, n°93, pp. 281-318.
- Berger, P., y Luckman, T. (1968). La sociedad como realidad subjetiva. En Jiménez Zapiola, M. (Ed.), *La construcción social de la realidad*, pp. 164–225. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu editores.
- Bertaux, D. (1980). L approche biographique. Sa Validité methodologique, ses potentialités, *Cahiers Interantionaux de Sociologie*, vol. LXIX. Paris, Francia: Presses Universitaires de France.
- Bertino, M., Bertoni, R., Tajam, H., y Yaffé, J. (2001). *Del estatismo a la regulación: medio siglo de política económica*. La economía uruguaya 1900-1955 (III). Documento de trabajo, DT 01/07, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

Bourdieu P., (1987). *Leçon sur la leçon*. París: Minuit. Citado en: Giménez, Gilberto. *La sociología de Pierre Bourdieu*. Instituto de investigaciones sociales de la UNAM. Recuperado de: <http://www.paginasprodigy.com/peimber/BOURDIEU.pdf> [acceso 26/05/2018].

Carrasco, P., Cichevski, A., y Perazzo, I. (2018). *Evolución reciente de las principales variables del mercado laboral uruguayo*. Serie Documentos de Trabajo, DT 09/18. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

CEPAL, (2018). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2017*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42651/S1701283_es.pdf?sequence=117&isAllowed=y [acceso 23/02/2019]

Cores, H. (1997). *El 68 uruguayo: los antecedentes: los hechos: los debates*. Montevideo, Uruguay: Ediciones de la Banda Oriental.

Corvalán de Mezzano, A. (1998). Recuerdos personales-memorias Institucionales: hacia una metodología de indagación histórico-institucional. *Butelman, I. (comp.) Pensando las Instituciones*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

De la Garza Toledo, E., y Neffa, J. (2001). *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *Trabajo, calificación e identidad*. vol. 30. Recuperado de: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/Haciaunconceptoampliado.pdf> [acceso 15/03/2019]

- De la Garza E., Ramírez J., y Moreno S. (2010). La Querrela de las Identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario? En De la Garza y Neffa (coord.) *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés.
- De la Garza E. (2018). El futuro del trabajo en América Latina. *Revista Trabajo*, Año 10, nº 15. ISSN 14051311. México: Plaza y Valdés.
- D' Elia, G., y Miraldi, A. (1984). *Historia del movimiento obrero en el Uruguay*, vol. 18. Montevideo, Uruguay: Ediciones de la Banda Oriental.
- Denzin, N., y Lincoln, Y. (2012). *Manual de investigación cualitativa*, vol. 1. Barcelona, España: Gedisa.
- Doglio, N., Senatore, L., y Yaffé, J. (2004). *La izquierda política y los sindicatos: 1971-2004. La izquierda entre la oposición y el gobierno*. Montevideo, Uruguay: Banda Oriental.
- Dubet, F., y Zapata, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. *Estudios sociológicos*, vol. 7, nº21, pp. 519-545.
- Dubet, F. (1999). *¿En qué sociedad vivimos?* Buenos Aires, Argentina: Losada.
- Dufour-Poirier, M. (2013). *Collective identities and international trade union solidarity: Analysis of two mineworkers unions in Peru*. *LABOUR, Capital and Society*, 46, 1-2.
- Durand-Allard, M., Dufour-Poirier, M., y Laroche, M. (2016). Jeunes et syndicalisme. Une intégration réussie ou un divorce annoncé? Regard critique sur deux organisations syndicales au Québec. *Sociologies pratiques*, vol. 2, pp. 79-88.

- Errandonea, A. y Costabile, D. (1969). *Sindicato y sociedad en el Uruguay*, vol. 6. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Etkin, J., y Schvarstein, L. (1989). *Identidad de las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Fairbrother, P. (2015). Rethinking trade unionism: Union renewal as transition. *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, n°4, pp. 561-576.
- Fernández, M. (2018). Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n° 144, pp. 27-42.
- Fitzgerald, I., y Hardy, J. (2010). 'Thinking outside the box'? Trade union organizing strategies and Polish migrant workers in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n°1, pp. 131-150.
- Frege, C., Kelly, J., y Kelly, J. E. (Eds.). (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford University Press on Demand.
- Garcé, A., y Yaffé, J. (2005). *La era progresista*. Montevideo, Uruguay: Fin de Siglo.
- García, H., (2009). *Actualidad sobre representación sindical en Argentina*. Ponencia presentada en las XVI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Colonia del Sacramento.
- Giménez, G. (1992). La identidad social o el retorno del sujeto en Sociología. En *Identidad: análisis y teoría, simbolismo, sociedades complejas, nacionalismo y*

etnicidad. III Coloquio Paul Kirchhoff, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Glaser, B., y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago, Estados Unidos: Aldine Press.

Gortz, A. (1982). *Adiós al Proletariado*. Barcelona, España: El Viejo Topo.

Gusmerotti L, (2009). *La influencia de la tradición histórica en la configuración de la identidad social y política de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)*. Cuadernos de H Ideas, vol. 3, nº 3, diciembre 2009. ISSN 2313-9048. Universidad Nacional de La Plata, Argentina, Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Laboratorio de Estudios en Comunicación, Política y Sociedad.

Hodder, A., y Edwards, P. (2015). The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose. *Work, employment and society*, vol. 29, nº5, pp. 843-854.

Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L., (2003), *Teoría de la Organización: Un Enfoque Estratégico*. Madrid, España: Pearson-Prentice Hall.

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona, España: Crítica.

Humphrey, J. C. (2017). *Towards a politics of the rainbow: Self-organization in the trade union movement*. London, England: Routledge.

Hyman, R. (1997). Los sindicatos y la integración económica europea. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 3, nº 5, México.

Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol 13, nº2, pp. 193-210.

- Instituto Cuesta Duarte (2012). *Informe de coyuntura*. Montevideo, Uruguay: ICUDU. Recuperado de: <http://cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/informes-de-coyuntura> [acceso 03/11/2018].
- Instituto Nacional de Estadística (2016). Encuesta Continua de Hogares, Diciembre 2016. Actividad, Empleo y Desempleo. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Diciembre+2016/99c3ad13-0fe8-406a-ae99-7ba7699f75c6> [acceso 03/11/2018].
- Kirton, G. (2017). *The making of women trade unionists*. London, England: Routledge.
- Krinsky, J. (2007). Constructing workers: Working-class formation under neoliberalism. *Qualitative Sociology Review*, vol 30, n° 4, pp. 343-360.
- Leopold, L., Buffa, C., García, A., Peloché, J., y Seco, H. (2016). *Organización y movimiento, central y convención. Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XII Congreso del PIT – CNT*. Montevideo, Uruguay: ICUDU.
- Leopold L, Buffa C, García, A., Peloché, J. y Seco, H. (2016). *Aportes para la caracterización del sindicalismo uruguayo en el S XXI: prácticas sindicales y construcción de subjetividades*. Informe final de investigación. Montevideo, Uruguay: CSIC – UDELAR.
- Ley N°10.449, Montevideo, Uruguay, 12 de noviembre de 1943. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943> [acceso 01/08/2018].
- Ley N°16.045, Montevideo, Uruguay, 2 de junio de 1989. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989/8> [acceso 01/08/2018].

Ley N°17.940, Montevideo, Uruguay, 2 de enero de 2006. Recuperado de:
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006> [acceso 01/08/2018].

Ley N°18.251, Montevideo, Uruguay, 06 de enero de 2008. Recuperado de:
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008> [acceso 01/08/2018].

Ley N°18.566, Montevideo, Uruguay, 11 de setiembre de 2009. Recuperado de:
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009/12> [acceso 01/08/2018].

Ley N°19.196, Montevideo, Uruguay, 25 de marzo de 2014. Recuperado de:
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19196-2014/2> [acceso 01/08/2018].

Ley N°19.690, Montevideo, Uruguay, 29 de octubre de 2018. Recuperado de:
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19690-2018> [acceso 01/08/2018].

Maceira V. (2011). *Orientaciones relativas a la organización sindical y la acción colectiva entre trabajadores argentinos*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Revista Perfiles Latinoamericanos 38. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11519271006> [acceso 18/10/2018].

Marino, S. (2015). Trade unions, special structures and the inclusion of migrant workers: on the role of union democracy. *Work, employment and society*, vol. 29, n° 5, pp. 826-842.

Marrero N., (2014). *Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical el caso de FUECYS*. Tesis de grado. Montevideo, Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales – UDELAR.

- Martín, J., y Icart, I. (2018). La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales. *Revista Sociología del Trabajo: Trabajo digital, redes sociales y debate sobre la renta básica*, vol. 93, pp. 307-326.
- Melucci A., (1991). *La acción colectiva como acción social*. Ponencia presentada en el grupo temático “Clases sociales y Movimientos sociales”, XII Congreso mundial de sociología, Madrid, España, julio de 1990.
- Melucci A., (1994). *Asumir un compromiso: Identidad y movilización en los movimientos sociales*, en Zona Abierta, nº 69, ISSN 0210-2692, pp. 153-180.
- Mendy, M. (2002). *La construcción de la identidad sindical*. Tesis final de maestría. Montevideo, Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales – UDELAR.
- Mercado A. y Hernández A. (2010). *El proceso de construcción de la identidad colectiva*. Universidad Autónoma del Estado de México. Convergencia vol.17 no.53 Toluca may./ago. 2010. Versión impresa ISSN 1405-1435.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2008). Actas Consejo de Salarios. Recuperado de: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios> [acceso 03/10/2018].
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015). *Historia del Ministerio de trabajo y seguridad social*. Recuperado de: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/creacion-y-evolucion-historica> [acceso 22/03/2018].
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid, España: Díaz y De los Santos.
- Mintzberg, H. (1996). Managing government, governing management. *Harvard business review*, vol. 74, nº3, p. 75.

- Mora M., (2002). *La teoría de las representaciones sociales de Sergio Moscovici*. Universidad de Guadalajara. México: Athenea digital, nº2.
- Neffa, J. (2010). La transición desde 'los verdaderos empleos' al trabajo precario. En De la Garza, E. y Neffa, J. (coord.) *Trabajo, identidad y acción colectiva*, pp. 43-80. Guadalajara, México: Plaza y Valdés.
- Nicholson, D., Pekarek, A., y Gahan, P. (2017). Unions and collective bargaining in Australia in 2016. *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, nº3, pp. 305-322.
- Novick M. (2003). *Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales*. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12831/Nuevas%20reglas%20del%20juego%20en%20la%20Argentina%20Novik%20Marta.pdf?sequence=1> [acceso 22/05/2018].
- Organización Internacional del Trabajo, (2019). *Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm [acceso 17/11/2018].
- Palomino, H. (2000). *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. Revista de Ciencias Sociales, vol. 17, nº 13. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República.
- Palomino, H. (2005). Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. En Suriano, J. *Nueva historia argentina: dictadura y democracia (1976-2001)*, pp. 377-442. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.

- Paramio, L. (2005). Teorías sobre decisión racional y de la acción colectiva. *Revista Sociológica*, año 19, n° 57, 2005, pp. 13-34.
- Polleta F. y Jasper J., (2001). Collective identity and social movements. *Annu. Rev. Sociol.* 2001. 27:283–305. Department of Sociology, Columbia University, New York. Recuperado de: <http://faculty.sites.uci.edu/polletta/files/2011/03/2001-Polletta-and-Jasper-Collective-Identity.pdf> [acceso 27/02/2018].
- Porrini, R. (2002). La historia de la clase obrera y los sindicatos en el siglo XX: Experiencias y aportes. En *Trabajo y Utopía*, Instituto Cuesta Duarte, n° 22, p. 18, Montevideo, Uruguay.
- Porrini, R., y Camou, M. (Comp.) (2006). Trabajo e historia en Uruguay: investigaciones recientes. Montevideo, Uruguay: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.
- Pucci, F., Nión, S., y Ciapessoni, F. (2012). *La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: conflictos, consensos y resultados*. Montevideo, Uruguay: Ediciones Universitarias.
- Quiñones, M., y Supervielle, M. (2011). La construcción de la cultura de diálogo social. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 24, n° 29, pp. 55-76. Montevideo, Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología.
- Sabido Ramos, O. (2017). Georg Simmel y los sentidos: una sociología relacional de la percepción. *Revista mexicana de sociología*, vol. 79, n° 2, pp. 373-400.

- Santella, A. (1993). *Las guerras obreras en la Argentina. Villa Constitución en 1973-1975*. En Izaguirre, I. (comp.), *Lucha de Clases, Guerra Civil y Genocidio en la Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Schlemenson, A (2007). *Remontar la crisis*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Schvarstein, L. (2000). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Schvarstein, L., (2002). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Scribano, A., (2008). *El proceso de investigación social cualitativo*. Buenos Aires: Prometeo libros.
- Senatore, L., y Méndez, G. (2010). *Uruguay 2005-2009: las políticas laborales y el sujeto sindical*. Montevideo, Uruguay: Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Stake, R. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Supervielle, M., y Gari, G. (1995). *El sindicalismo uruguayo: estructura y acción*. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Supervielle, M. y Quiñones, M. (2002). Las nuevas funciones del Sindicalismo en Uruguay, en *Revista Estudios del Trabajo* nº22. Asociación Argentina de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Supervielle, M y 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, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

Supervielle, M., y Quiñones, M. (2012). Corporativismo y sociedad salarial en el Uruguay. En Ospina, J. (Coord.) *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, pp. 241 - 267. Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.

Svampa, M. (2005). *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires, Argentina: Taurus.

Sztulwark, S. y Míguez, P. (2012). *Conocimiento y valorización en el nuevo capitalismo*. En Revista Realidad Económica, N° 270, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico. Recuperado de: <http://www.proglocode.unam.mx/system/files/Sztulwark%20Miguez%20Realidad%20Economica.pdf> [acceso 15/04/2018].

Szlechter, D., Blugerman, L., y Cozza, E. (2016). El trabajo managerial. Las particularidades locales de un modelo hegemónico. *Question*, vol. 1, n°50, pp. 173-193.

Tarrow, S. (1997). *El poder en movimiento: los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid, España: Alianza.

Thompson, E. (2012). *La formación histórica de la clase obrera*. Barcelona, España: Laia.

Tilly, C. (2015). Los movimientos sociales como agrupaciones históricamente específicas de actuaciones políticas. *Revista Sociológica México*, n° 28, pp.13-36.

Touraine, A. (1973). *La Sociedad Postindustrial*. Barcelona, España: Ariel.

Trajtemberg, D., Medwid, B., y Senén González, C. (2010). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina: debates teóricos y evidencias empíricas. En *Trabajo, ocupación y empleo: una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, pp. 13-35. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina.

Upchurch, M., y Taylor, G. (2016). *The crisis of social democratic trade unionism in Western Europe: The search for alternatives*. London, England: Routledge.

Uruguay XXI, (2014). Informe del sector retail. Octubre de 2014. Uruguay XXI, promoción de inversiones y exportaciones. Recuperado de: <http://www.cncs.com.uy/content/uploads/Informe-Sector-Retail-Uruguay-XXI.pdf> [acceso 23/09/2018].

Uruguay XXI, (2018). Informe del sector retail. Oportunidad de inversión. 28 de febrero de 2018. Uruguay XXI, promoción de inversiones y exportaciones. Recuperado de: <https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/noticias/articulo/informe-oportunidades-de-inversion-retail/> [acceso 03/03/2019].

Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *El análisis lingüístico en la recolección e interpretación de materiales cualitativos. Métodos cualitativos II. La práctica de la investigación* (Material didáctico), pp. 153-210 Buenos Aires, Argentina.

Vasilachis de Gialdino I., (2007). El aporte de la epistemología del sujeto conocido al estudio cualitativo de las situaciones de pobreza, de la identidad y de las representaciones sociales. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, vol. 8, nº3, art. 6. Recuperado de: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/printerFriendly/290/637> [acceso 22/04/2019].

- Vercellone, V. (2011). *Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época posfordista*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Prometeo.
- Vieytes, R. (2009). *Metodología de la Investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Ed. de las Ciencias.
- Virno, P. (2003). Diez tesis sobre la multitud y el capitalismo posfordist. En *Gramática de la Multitud*, pp. 100 - 120. Madrid, España: Traficantes de sueños.
- Walter, J., y Pucci, F. (2007). *La gestión del riesgo y las crisis: personas, culturas organizacionales e instituciones*. Universidad de San Andrés, CICS-Centro de Investigaciones para una Cultura de Seguridad. FonCSI-Fondation pour une culture de sécurité industrielle. Buenos Aires, Argentina: Editorial El Ateneo.
- Ward, S., y Lusoli, W. (2003). Dinosaurs in cyberspace? British trade unions and the Internet. *European Journal of Communication*, vol. 18, n°2, pp.147-179.
- Weber, M. (2014). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Yerochewski, C., y Fortier, F. (2013). Actrices des mutations ou responsables de leur précarité?: Travailleuses pauvres et politiques publiques au Québec¹. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 8, n°2, pp. 35-60.
- Yerochewski, C. (2015). *La crise du syndicalisme comme crise de la représentation des travailleurs: une étude de cas de l'évolution des identités collectives dans l'économie solidaire au Brésil*. Département de sociologie, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal, Quebec, Canadá. Recuperado de: https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/11432/Yerochewski_Carole_2013_These.pdf [acceso 15/08/2018].

Zacharewicz, T. (2012). *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* (Doctoral dissertation, Universidad Rey Juan Carlos). Madrid, España: Universidad Rey Juan Carlos.

Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y sociedad*, vol.16, pp.163-177.

11. Sitios Web consultados

<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/18-supermercados>

<http://www.pitcnt.uy/>

<https://www.pitcnt.uy/el-PIT-CNT/que-es-el-pitcnt>

<https://youtu.be/iBKzhwHWk6o>

<https://www.elobservador.com.uy/nota/escasos-acuerdos-y-negociaciones-trancadas-pautan-marcha-de-los-consejos-de-salarios-2018926171631>

<https://www.elobservador.com.uy/nota/FUECYS-realiza-piquete-en-supermercado-disco-de-punta-carretas-2018926144434>

<https://www.elpais.com.uy/informacion/sociedad/trabajador-cayo-techo-supermercado-murio-sindicato-lunes.html>

<https://www.elobservador.com.uy/nota/disco-reconocio-que-fue-un-error-haber-mantenido-abierto-su-local-tras-muerte-de-un-trabajador-201872814330>

<https://fueci.wordpress.com/2014/12/18/el-conflicto-se-debe-a-que-los-supermercados-disco-devoto-y-geant-no-pagan-el-presentismo-correspondientes/>

<https://ladiaria.com.uy/tags/supermercados/>

<http://www.pitcnt.uy/novedades/item/2804-viernes-dia-clave-para-trabajadores-de-supermercados>

https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/representantes/comisiones/082/comision-actuacion?RA_FechaDeReunion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=01-01-2005yRA_FechaDeReunion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=31-12-2005page=1

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/12/informe-sobre-concentracion-en-uruguay-detalla-otras-actividades-empresariales-de-grandes-grupos-mediaticos/>

<https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2018/7/trabajadores-de-supermercados-repudiaron-que-disco-no-cerrara-local-por-accidente-laboral-fatal/>

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2016/12/trabajadores-de-las-cadenas-de-supermercados-disco-devoto-y-geant-pararon-el-24/>

<https://www.montevideo.com.uy/Noticias/Trabajadores-de-varios-supermercados-pararon-este-sabado-uc330134>

<https://www.facebook.com/elpaisdigital/posts/siguen-los-conflictos-en-los-supermercados/206450589373001/>

http://www.radio36.com.uy/entrevistas/2007/03/210207_marichal.html

<http://republica.com.uy/trabajadores-de-disco/>

<https://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/titulares/noticias-del-lunes-23-julio-2018/>

<http://www.uniradio.edu.uy/2011/12/podcast-entrevista-a-carlos-bais-de-FUECYS-sobre-el-conflicto-en-los-supermercados-disco-devoto-y-geant/>

http://www.radiomontecarlo.com.uy/articulos/articulos_masinfo.php?secc=articulosyid=8752y path=0.2308.2320

<http://radiatorural.uy/tag/supermercados/>

<http://www.laprensa.com.uy/index.php/nacionales/64585-sin-avances-en-conflicto-de-supermercados-del-grupo-disco>

<HTTP://WWW.UYPRESS.NET/AUC.ASPX?57274,15>

<http://www.mec.gub.uy/innovaportal/v/64352/61/mecweb/se-extiende-a-la-region-el-conflicto-en-los-supermercados-disco?parentid=11305>

<http://www.pitcnt.uy/el-PIT-CNT/acerca-de/historia/item/6-breve-historia-del-PIT-CNT>

<http://www.csic.edu.uy/renderPage/index/pageld/1099>

<https://www.disco.com.uy>

<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios>

<https://www.impo.com.uy/>

Anexo I: Pauta de entrevista

Definición del colectivo y del entrevistado

- ¿Cuánto hace que integra el sindicato?
- ¿Por qué se afilió al sindicato?
- ¿Qué nivel de participación tiene?
- ¿Cuánto le dedica a la participación sindical?
- ¿Qué características tienen los afiliados al sindicato?
- ¿Cómo definiría a SINTRADIS: qué características tiene?
- ¿Por qué se afilia alguien a SINTRADIS y por qué no?
- ¿Cuál es la estrategia para reclutar afiliados?
- ¿Qué lo diferencia con otros sindicatos de supermercados? y ¿con los más clásicos?
- ¿Piensa que existe una identidad colectiva en SINTRADIS como valores compartidos, un sentido de pertenencia?, ¿Cuáles, cómo?
- ¿En qué se asemeja o se diferencia con el sindicalismo de clase más histórico?
- ¿Tiene el sindicato actividades sociales, cuáles?
- ¿Participan otros trabajadores que no estén afiliados?
- ¿Ha participado en actividades de formación sindical? y ¿De capacitación por parte de la empresa?
- ¿Ha asistido a reuniones con otros sindicatos? ¿Y a reuniones de los CS?
- ¿Hay otras actividades sociales que se compartan más allá del sindicato?

Definición de los otros:

- La empresa tiene creados ciertos espacios sociales: fútbol, una revista, ¿participa de estas instancias?
- ¿Cómo es la relación entre el sindicato y la empresa: los principales problemas y la forma de comunicarse?
- ¿Y con los compañeros no sindicalizados? ¿Por qué piensan que no se afilian?
- ¿Qué actividades se comparte con otros sindicatos de supermercados? ¿Y con FUECYS?
- ¿Cómo es la relación SINTADRIS – FUECYS?

- ¿Cuáles fueron y son las principales dificultades u obstáculos con las que se ha enfrentado el sindicato?

Historia:

- Puede recordar la historia del sindicato, el momento de construcción, sus principales hitos.
- ¿Quiénes participaron y/o colaboraron en esa construcción?
- ¿Qué ha cambiado desde cuando usted ingresó o se afilió al sindicato?
- ¿Cuáles han sido los principales conflictos?
- ¿Cómo ve el sindicato en el contexto actual? Qué discusiones se han dado por ejemplo en cuanto a los cambios en la región, a la robotización y a los cambios en la organización del trabajo, cambios sociales y culturales, en el sindicalismo en general.
- Y en cuanto a las relaciones con la empresa, con el resto de los sindicatos, con los trabajadores no sindicalizados, ¿se han dado cambios en estos dos últimos años?

Perspectiva de futuro

- ¿Cuáles han sido para usted los principales logros de su sindicato?
- ¿Cómo evalúa los logros en el marco de los CS? ¿Reflejan las demandas de los trabajadores de DISCO?
- ¿Cuáles son los principales desafíos que tiene SINTRADIS? ¿Y del sindicalismo en general?
- ¿Cómo ve a SINTRADIS en los próximos cinco años? ¿Y dentro de veinte?
- ¿Piensa que se puede consolidar como los sindicatos históricos de Uruguay?
- ¿Cómo ve el futuro del trabajo en supermercados?
- ¿Cuál piensa que tendría que ser la estrategia y el proyecto a futuro de la organización sindical?

Anexo II: Sistema de codificación (primera versión)

Definición del colectivo

- Integración al sindicato
- Nivel de participación
- Características de la organización
- Prácticas compartidas
- Características de los afiliados
- Sentido de pertenencia
- Relacionamiento con el afuera

Definición de los otros

- Definición de la empresa
- Definición de los trabajadores no afiliados
- Definición de FUECYS
- Definición del gobierno

Historia de la organización

- Recorrido histórico de la organización
- Cambios en la organización
- Principales conflictos
- El presente de la organización

Perspectivas a futuro

- Logros de la organización
- Desafíos de la organización
- Futuro de la organización

Anexo III: Recorrido por la negociación colectiva de SINTRADIS

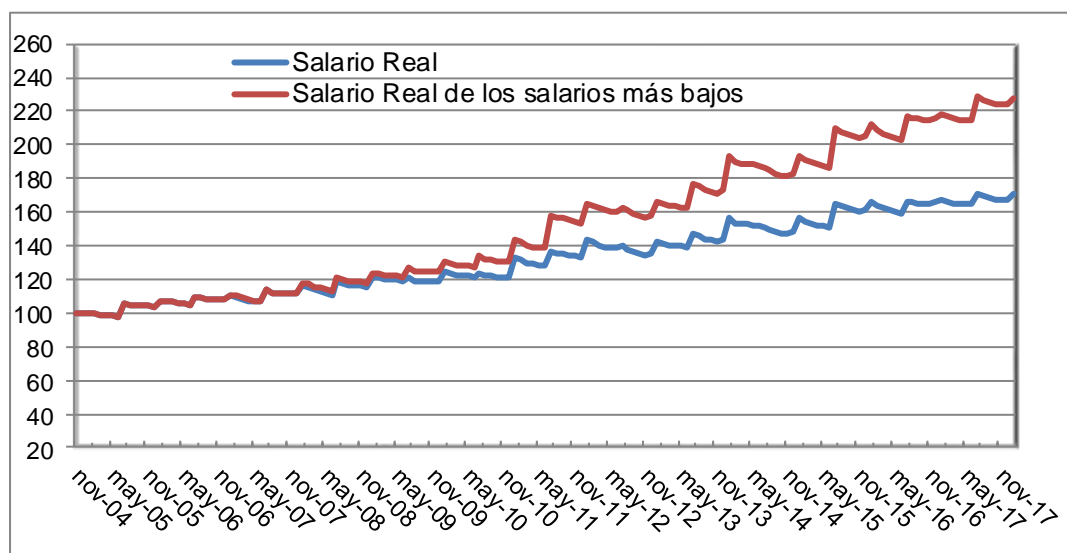
En julio de 2005 se asentaba el mecanismo de negociación colectiva en el sector a través del Art. 1 ARTICULO 1º. -

Establécese que el convenio colectivo suscrito el 24 de agosto de 2005, en el subgrupo 18 (Supermercados) del Grupo 10 (Comercio en general), rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2005, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

Este inicio estuvo marcado por la instalación de las herramientas para la negociación colectiva, los CS, y se enfocaba a comenzar la recuperación del salario perdido de los trabajadores.

La primera ronda de CS para el grupo 10 – subgrupo 18 tuvo lugar en julio 2005, acordándose el primer acuerdo el 24 de agosto de ese año, marcando un ajuste salarial del 9% para todas las y los trabajadores. Desde ese entonces y hasta enero 2018 se llevaron adelante 6 rondas y la séptima se encuentra en desarrollo a noviembre de 2018, no habiendo logrado un acuerdo. Durante estos 14 años de CS el grupo logró un aumento del salario real del 100% en los salarios más sumergidos y de casi un 70% para la totalidad de trabajadores.

Gráfica 1: Evolución de los laudos salariales - Grupo 10, Subgrupo 18, 2004 – 2018. Base Nov 2004



Fuente: Elaboración propia en base a los ajustes salariales laudados en CS – MTSS. Noviembre 2004 - enero 2018.

Al mismo tiempo a través de estas mesas de negociación se han definido nuevos derechos para las y los trabajadores, en cuanto a condiciones de trabajo, licencias,

pagos adicionales, así como, temas ligados a riegos de salud, cláusulas de género y una ampliación de las categorías del sector.

En cuanto a estas últimas, se establece en la segunda ronda de CS, en el año 2006, la nueva desagregación de categorías, definición de tareas y cargas horarias correspondientes²⁴. En cuanto a temas de salud y ambiente laboral se establece desde la obligación de contar con sillas hasta las condiciones de esfuerzo físico para el personal femenino. Se acuerdan nuevas licencias para el sector y primas de pagos por presentismo, antigüedad y nocturnidad, premios por las fiestas tradicionales; se otorgan horas para exámenes médico, se acuerdan comisiones de trabajo y se pautan la cantidad de horas mensuales pagas para la actividad sindical.

En la quinta ronda del año 2013 se pueden resaltar los nuevos ajustes salariales, nuevas comisiones para trabajar conjuntamente el tema de las categorías, capacitaciones por parte del Instituto Nacional de Formación y Empleo y se establecen las 36 horas de descanso. Se explicita cumplir con la ley de género N° 16.045 y repudiar todo acto de racismo, xenofobia, discriminación por sexo. Se acuerda cumplir con los principios de igualdad de género y buen trato de oportunidades.

En el 2016 se puede destacar la incorporación dentro del aguinaldo del salario vacacional y otros derechos relacionados con licencias especiales o descuentos de presentismo, como, por ejemplo, no pérdida del mismo para el control de salud de hijos. Se pauta 30 minutos de llegada tarde por quincena y la no perdida del presentismo por licencia por enfermedad, 5 días por hijos con discapacidad y licencia de hasta 5 días por violencia doméstica. En todos los acuerdos se establece cláusulas de salvaguardia y de paz.

La séptima ronda de julio 2018, hasta noviembre de ese año no se había logrado un acuerdo, la negociación se encuentra estancada y supermercados, entre otros sectores, siguen sin acordar. Los dirigentes del sector, en el paro del 27 de setiembre señalaron la retirada de los empresarios y la amenaza de pérdida de

²⁴ Hasta julio de 2006 se contaba con cinco categorías de tareas mientras que a partir de esa fecha se tiene 31. En este acuerdo también se establecen los horarios de cierre para los días festivos (24 y 31 de diciembre). En la ronda del año 2011 además del ajuste salarial, se rectifican los beneficios logrados en la ronda anterior, se suma el pago del carné de manipulador de alimentos, se crea una comisión de trabajo para analizar las categorías del área de distribución, se acuerdan 50 horas mensuales pagas además de las otorgadas por ley como licencias sindicales.

empleo²⁵. En ese mismo acto se recordó que el 17 de octubre de 2018, el parlamento empezará a trabajar el proyecto del día del trabajador de comercio y servicios, fecha que reivindica al Pepe Delía, dirigente histórico del comercio.

²⁵ <https://youtu.be/iBKzhwHWk6o>